

ARTICLES

NOUVEAUX ÉLÉMENTS D'ENQUÊTE SUR LA FIXATION DES SALAIRES EN EUROPE



En s'appuyant sur des éléments nouveaux tirés d'une enquête auprès des entreprises menée sur un large éventail d'États membres, cet article présente les conclusions de recherches récentes qui permettront de mieux appréhender les mécanismes de fixation des salaires dans la zone euro et dans les autres pays de l'UE. Les principales conclusions de ces travaux peuvent se résumer comme suit. Les modifications des salaires sont moins fréquentes et plus synchronisées que les ajustements de prix, beaucoup d'entre elles intervenant au mois de janvier. Les répercussions des salaires sur les prix sont importantes dans les entreprises à forte intensité de main-d'œuvre et moindres dans les entreprises soumises à une forte concurrence ou fortement exportatrices. Certains éléments témoignent d'une rigidité des salaires à la baisse ; toutefois, la forme de rigidité (nominale ou réelle) qui prédomine dans un pays donné dépend des aspects institutionnels de la fixation des salaires, comme le degré d'indexation salariale, qui varie considérablement d'un pays à l'autre. Il ressort des données d'enquête que les entreprises utilisent, pour ajuster les coûts de main-d'œuvre, différentes méthodes qui vont au-delà de la simple modification des salaires de base (suppression de primes, réduction des avantages non salariaux, modification des pratiques de travail, réduction des taux de promotion et remplacement des départs par des travailleurs moins bien rémunérés). Enfin, les salaires octroyés aux agents nouvellement embauchés sont essentiellement déterminés par des facteurs internes tels que la convention collective ou les salaires des employés comparables de l'entreprise, plutôt que par la situation extérieure sur le marché du travail.

I INTRODUCTION

Une bonne compréhension des tendances, des sources et des implications de la dynamique des salaires et des coûts de main-d'œuvre est essentielle à la conduite efficace de la politique monétaire. Les coûts salariaux constituent un déterminant important de la fixation des prix. Les travaux du réseau de l'Eurosystème sur la persistance de l'inflation (*Inflation Persistence Network* — IPN), qui analyse les caractéristiques et les déterminants de la fixation des prix dans la zone euro, indiquent que l'inertie des salaires est une cause importante de la rigidité des prix dans la zone euro¹. Ces conclusions placent les politiques de fixation des salaires au cœur des préoccupations des banques centrales. Plus généralement, la connaissance des caractéristiques et déterminants de la fixation des prix est indispensable pour comprendre le processus de transmission de la politique monétaire ainsi que les arbitrages auxquels elle est susceptible de devoir faire face. La flexibilité des salaires est également essentielle au bon fonctionnement d'une union monétaire réunissant divers pays et où les marchés nationaux du travail sont compartimentés, comme la zone euro. Le degré de flexibilité des prix et des salaires est un des facteurs qui déterminent la rapidité et le coût de l'ajustement en cas d'apparition de déséquilibres macroéconomiques. L'identification des caractéristiques des rigidités

salariales revêt une importance fondamentale pour l'élaboration de politiques structurelles appropriées en vue de faciliter ce processus d'ajustement.

Dans ce contexte, l'Eurosystème a mis en place un nouveau réseau de recherche sur la dynamique des salaires (*Wage Dynamics Network* — WDN) composé de chercheurs de la BCE et des vingt-quatre banques centrales nationales (BCN) de l'Union européenne, chargés d'étudier les caractéristiques et les sources des dynamiques salariales et des coûts de main-d'œuvre dans la zone euro et les autres pays de l'UE. Le WDN a organisé ses recherches autour de trois axes. Le premier axe explore la caractérisation empirique de la dynamique des salaires et autres coûts de main-d'œuvre dans la zone euro au niveau agrégé, national et sectoriel, et procède à une analyse structurelle de leurs déterminants et de leur interaction avec la dynamique de l'inflation. Le deuxième axe de recherche porte sur les microdonnées relatives aux salaires, afin d'analyser les comportements salariaux et les rigidités éventuelles dans les différents pays et secteurs de la zone euro et leurs implications pour les coûts de main-d'œuvre et la fixation des prix.

¹ Cf. F. Altissimo, M. Ehrmann et F. Smets (2006), *Inflation and price-setting behaviour in the euro area*, Étude de la BCE concernant un sujet spécifique n° 46, et l'article intitulé *Processus de formation des prix dans la zone euro* du *Bulletin mensuel* de novembre 2005

Enfin, le WDN a effectué une enquête *ad hoc* sur les processus de fixation des prix et des salaires au niveau de l'entreprise. Cet article présente une première série de résultats basés sur cette enquête. Elle constitue une source d'information unique permettant de mieux cerner les pratiques en matière de fixation des salaires, la fréquence des modifications des prix et des salaires, ainsi que les liens entre rigidité des salaires et des prix en Europe. Elle permet de disposer de nouveaux éléments sur l'étendue des différentes formes de rigidité salariale et les motifs qui les sous-tendent et, en outre, traite des différentes méthodes d'ajustement des coûts salariaux, au-delà des simples modifications des salaires de base. L'enquête porte également sur la manière dont les salaires s'ajustent aux différents chocs économiques de demande ou d'offre.

L'un des avantages que présente la réalisation d'une enquête *ad hoc* auprès des entreprises est la flexibilité de ce processus. Il est possible d'interroger directement les entreprises sur des aspects importants de la fixation des prix et des salaires, données qu'il serait difficile d'obtenir autrement. Par exemple, le degré de concurrence auquel l'entreprise est soumise ou l'incidence des conventions collectives adoptées au niveau de l'entreprise par opposition avec des structures de détermination des salaires plus centralisées sont difficiles à évaluer autrement et, en général, non observables dans les grands ensembles de données administratives ou relatives aux ménages. Les informations collectées auprès des entreprises permettent d'examiner l'incidence, sur la fixation des prix et des salaires, des caractéristiques des entreprises et de leur environnement institutionnel et économique. Elles présentent généralement également l'avantage de fournir des informations plus précises sur les salaires que les enquêtes réalisées auprès des ménages. Il convient néanmoins de garder à l'esprit que les enquêtes *ad hoc* présentent un certain nombre de lacunes, comme la faiblesse des taux de réponse et les erreurs éventuelles liées à une mauvaise compréhension des questions. De plus, il se peut que les réponses aient été influencées par la situation macroéconomique existante au moment de l'enquête.

L'article est structuré de la manière suivante. La section 2 décrit les principales caractéristiques

de l'enquête auprès des entreprises, tandis que la section 3 expose brièvement certains aspects institutionnels de la fixation des salaires, à savoir l'étendue de la négociation collective et des mécanismes d'indexation. La section 4 présente des faits stylisés sur les ajustements de prix et de salaires et leur interaction. La section 5 examine l'existence de rigidités des salaires à la baisse et analyse les différentes marges d'ajustement des coûts (en plus des modifications des salaires de base) dont disposent les entreprises européennes. La section 6 porte sur les réactions des entreprises face à différents chocs. La section 7 présente des éléments de conclusion.

2 DONNÉES ET ÉCHANTILLON

L'enquête du WDN a été réalisée par dix-sept BCN entre fin 2007 et le premier semestre 2008, sur la base d'un questionnaire harmonisé. On a ainsi abouti à un ensemble unique de données sur les différents pays en matière de fixation des salaires et des prix, qui s'avère sans précédent en comparaison internationale en termes de couverture tant géographique que sectorielle. Les secteurs concernés sont les suivants : industrie, énergie, construction, commerce et transports, services marchands, intermédiation financière et, pour certains pays, services non marchands. L'échantillon total porte sur 17 000 entreprises environ. L'échantillon a été conçu pour trouver un relatif équilibre entre catégories de tailles d'entreprise dans chaque pays et pour les secteurs considérés. Sa distribution suit étroitement celle de l'emploi dans le secteur privé du pays considéré. Toutefois, la taille de l'échantillon varie selon les pays, à la fois en valeur absolue et par rapport au nombre d'entreprises de chaque pays. Des pondérations individuelles ont donc été calculées pour chaque entreprise afin de rendre l'échantillon représentatif de l'ensemble des entreprises de chaque pays et de prendre en compte le nombre de travailleurs que représente l'entreprise dans un pays donné ². Cet article s'attache plus particulièrement à quinze pays (Autriche, Belgique, République tchèque, Estonie, France, Grèce, Hongrie, Italie,

2 L'échantillon utilisé dans cet article ne comprend pas les entreprises de moins de cinq salariés.

Irlande, Lituanie, Pays-Bas, Pologne, Portugal, Slovaquie et Espagne) pour lesquels on dispose de données entièrement harmonisées³. Les données relatives à l'Allemagne sont indiquées chaque fois qu'elles sont comparables à celles des autres pays⁴.

3 QUELQUES CARACTÉRISTIQUES INSTITUTIONNELLES DE LA FIXATION DES SALAIRES

L'enquête harmonisée du WDN fournit des informations au niveau de l'entreprise sur plusieurs aspects institutionnels de la fixation des salaires, tels que le niveau de négociation collective, l'étendue de la couverture des conventions collectives et le degré d'indexation des salaires. Ces informations sont particulièrement intéressantes, compte tenu de l'hétérogénéité institutionnelle des marchés du travail européens⁵.

3.1 NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

Le niveau de centralisation des négociations collectives est une des caractéristiques

institutionnelles susceptibles de jouer un rôle important pour la dynamique des salaires et, de façon plus générale, pour le fonctionnement du marché du travail. Dans l'enquête, chaque participant devait indiquer si la convention collective appliquée était négociée et signée à l'extérieur ou au sein de l'entreprise⁶. Ce dernier type de convention, souvent considéré comme plus flexible, permet aux entreprises de réagir avec plus de souplesse à leur situation économique particulière.

La proportion d'entreprises qui appliquent une

- 3 Les pays de la zone euro incluent l'Autriche, la Belgique, la France, la Grèce, l'Italie, l'Irlande, les Pays-Bas, le Portugal, la Slovaquie et l'Espagne. Les pays hors zone euro incluent la République tchèque, l'Estonie, la Hongrie, la Lituanie et la Pologne.
- 4 Le questionnaire n'ayant pas été entièrement harmonisé, les données d'enquête relatives à l'Allemagne ne peuvent pas être intégralement utilisées. Les données relatives au Luxembourg ne sont pas encore disponibles.
- 5 Il existe une abondante littérature relative au rôle des institutions de négociation collective dans la détermination du fonctionnement du marché du travail, des niveaux de salaires, de leur dispersion et de leur flexibilité. Pour une étude récente, cf. R. Freeman (2007), *Labour Market Institutions around the World*, document de travail du NBER n° 13242
- 6 Les conventions collectives signées à l'extérieur de l'entreprise comprennent celles qui sont négociées à tous les niveaux : régional, sectoriel, professionnel ou national. Dans le cas de la Grèce, toutefois, les conventions négociées au niveau national, qui s'imposent à toutes les entreprises, ainsi que les salariés couverts exclusivement par la convention conclue au niveau national, ont été exclus, ce qui explique que la couverture soit inférieure à 100 % dans les colonnes 2 et 4 du tableau 1.

Tableau 1 Négociation collective (niveau et couverture) : analyse par pays

Pays	Pourcentage d'entreprises appliquant une convention collective			Pourcentage de salariés couverts par une convention collective	
	Signée au sein de l'entreprise	Signée en dehors de l'entreprise	Sous les deux formes		
Autriche	23,3	96,2	97,8	94,5	E
Belgique	35,3	97,9	99,4	86,3	E
République tchèque	51,4	17,5	54,0	50,2	M
Allemagne	8,2	51,6	59,7	nd	M
Estonie	10,4	3,4	12,1	8,7	F
Espagne	16,9	83,1	100	96,8	E
France	58,7	98,8	99,9	67,1	E
Grèce	20,8	85,6	93,4	91,0	E
Hongrie	19,0	0,0	19,0	18,4	F
Irlande	18,1	48,2	54,2	29,4	nd
Italie	42,9	99,6	99,6	92,2	E
Lituanie	23,1	0,8	24,4	15,6	TF
Pays-Bas	30,1	45,4	75,5	67,6	E
Pologne	21,4	4,7	22,9	19,3	F
Portugal	10,0	58,9	62,1	90,0	E
Slovaquie	25,7	74,3	100,0	nd	E
Total	33,1	65,4	76,5	63,4	
Pays de la zone euro	35,7	87,7	94,7	83,3	
Pays hors zone euro	26,3	6,0	27,7	24,1	

Source : Babecký *et al.* (cf. la note de bas de page n° 16 pour la référence complète)

Notes : Les chiffres sont pondérés pour refléter l'emploi global et rééchantillonnés pour exclure les non-réponses. Les agrégats « Total » et « Pays de la zone euro » ne comprennent pas l'Allemagne. Dernière colonne : niveau de syndicalisation (d'après P. Du Caju, E. Gautier, D. Momferatou et M. Ward-Warmedinger (2008), *Institutional features of wage bargaining in 23 European countries, the US and Japan*, document de travail de la BCE n° 974. (TF) = très faible (0 % à 25 % des salariés sont couverts par des conventions collectives) ; (F) = faible (26 % à 50 % des salariés sont couverts) ; (M) = modéré (51 % à 75 % sont couverts) ; (E) = élevé (76 % à 100 % sont couverts). Les chiffres des colonnes « Signées au sein de l'entreprise » et « Signées à l'extérieur de l'entreprise » sont différents de ceux de la colonne « Sous les deux formes » dans la mesure où certaines entreprises peuvent bénéficier de conventions collectives aux deux niveaux.

forme ou une autre de convention collective est très élevée dans les pays de la zone euro étudiés (près de 95 % en moyenne ; cf. colonne 3 du tableau 1), ce qui n'est pas le cas des pays hors zone euro (27,7 %). L'examen des conventions collectives signées au sein de l'entreprise (colonne 1) et en dehors de l'entreprise (colonne 2) fait également apparaître des différences sensibles entre ces deux groupes de pays : les conventions signées en dehors de l'entreprise constituent la pratique courante dans les pays de la zone euro, tandis que celles conclues au niveau de l'entreprise dominent dans les pays hors zone euro. Il semble que les entreprises les plus importantes soient davantage susceptibles d'appliquer des conventions signées au niveau de la firme, tandis que, sur un plan sectoriel, les secteurs de la construction et du commerce ont moins recours à ce type de dispositif.

L'enquête du WDN confirme également le fait bien établi selon lequel le pourcentage de salariés couverts par une forme de convention collective est très élevé dans les pays de la zone euro (colonne 4), à l'inverse des pays hors zone euro dont les niveaux de couverture sont très faibles, le niveau le plus faible étant constaté en Estonie. Ces résultats sont conformes

aux informations complémentaires relatives aux institutions impliquées dans les négociations salariales à un niveau plus agrégé (par pays et par secteurs) (cf. la dernière colonne du tableau 1).

3.2 INDEXATION

L'enquête du WDN comprenait deux questions ayant trait à l'indexation des salaires sur l'inflation. Les entreprises devaient indiquer si elles avaient, ou non, une politique d'adaptation des salaires de base en fonction de l'inflation. En cas de réponse positive, elles devaient indiquer si cet ajustement était automatique ou pas et, dans les deux cas, s'il était basé essentiellement sur l'inflation passée ou sur l'inflation anticipée.

Le tableau 2 fournit un résumé des pratiques d'ajustement des salaires selon les pays. Il montre que, dans tous les pays compris dans l'échantillon (à l'exception de l'Italie), une part importante des entreprises mettent en œuvre une forme d'ajustement des salaires à l'inflation. Cette pratique est particulièrement répandue en Belgique (98 %) et en Espagne (70 %), où l'indexation automatique domine. Dans la plupart des pays,

Tableau 2 Politique d'ajustement des salaires à l'inflation : analyse par pays

(en pourcentage)

Pays	Politique d'ajustement des salaires à l'inflation ¹⁾				Total	Indexation au niveau du pays ²⁾
	Automatique		Informelle			
	Inflation passée	Inflation anticipée	Inflation passée	Inflation anticipée		
Autriche	9	1	9	3	22	TF
Belgique	98	0	0	0	98	E
République tchèque	7	5	28	24	59	Aucune
Allemagne	nd	nd	nd	nd	27	Aucune
Estonie	3	2	35	21	54	Aucune
Espagne	38	16	11	5	70	E
France	9	2	21	8	33	TF
Grèce	15	5	12	10	43	Aucune
Hongrie	7	4	14	6	31	Aucune
Irlande	6	3	19	10	30	Aucune
Italie	1	0	3	1	6	TF
Lituanie	7	4	24	13	48	nd
Pologne	5	2	17	6	31	TF
Portugal	3	6	13	29	52	Aucune
Slovénie	20	3	32	5	60	F
Total	13,2	3,9	12,7	6,9	35,3	
Pays de la zone euro	16,3	4,1	9,7	5,5	34,2	
Pays hors zone euro	5,5	3,2	19,8	10,2	37,6	

Source : Druant *et al.*, 2008 (cf. la note de bas de page n° 9 pour la référence complète)

1) Les chiffres sont pondérés pour refléter l'emploi global et rééchelonnés pour exclure les non-réponses. Les agrégats « Total » et « Pays de la zone euro » ne comprennent pas l'Allemagne.

2) Niveau d'indexation d'après Du Caju *et al.*, 2008 (cf. la note du tableau 1). TF = très faible (moins de 25 % des salariés sont couverts par des clauses d'indexation des salaires) ; F = faible (26 % à 50 % sont couverts) ; E = élevé (76 % à 100 % sont couverts). Il convient de noter que certaines entreprises appliquent plus d'une sorte de politique d'ajustement : la somme des colonnes 1 à 4 peut donc ne pas être égale à la colonne « Total ».

l'ajustement s'opère en fonction de l'inflation passée, à l'exception du Portugal qui semble davantage utiliser l'inflation anticipée. L'adaptation des salaires en fonction de l'inflation est légèrement moins répandue dans la zone euro (34 % des entreprises) que dans l'ensemble de l'échantillon couvert par l'enquête (35 %). En Allemagne, où la question n'était pas explicitement posée, 27 % des entreprises interrogées sur les deux principaux facteurs à l'origine des dernières hausses de salaire ont mentionné l'inflation anticipée.

Les données de l'enquête détaillent et complètent d'autres informations sur l'indexation formelle, disponibles par pays et par secteurs, qui font état d'une forme d'indexation automatique des salaires du secteur privé sur les prix dans sept pays de la zone euro : Belgique, Espagne, France, Chypre, Luxembourg, Malte et Slovaquie⁷. L'enquête montre que l'adaptation des salaires à l'inflation, fréquente dans un ensemble plus large de pays, est pratiquée par près d'un tiers des entreprises en moyenne.

4 AJUSTEMENT DES SALAIRES ET DES PRIX

L'enquête du WDN peut être considérée comme la suite logique de certains résultats, révélés par le réseau sur la persistance de l'inflation (IPN)⁸, relatifs aux décisions de fixation des prix dans la zone euro. Le réseau avait constaté une hétérogénéité importante dans le degré de rigidité des prix entre produits et secteurs. Ces différences entre secteurs peuvent refléter, entre autres, la variabilité des coûts des consommations intermédiaires et la structure des coûts au niveau de l'entreprise et du secteur, notamment la part des coûts de main-d'œuvre, en grande partie constitués par les salaires. L'enquête du WDN permet d'analyser simultanément les ajustements des prix et des salaires et d'éclairer ainsi cette question fondamentale. Par ailleurs, elle peut fournir des microdonnées utiles pour les macromodèles d'échelonnement des salaires et des prix, largement répandus dans les nouveaux modèles keynésiens. Cette section présente les principaux résultats de l'enquête du WDN relatifs au calendrier et à la fréquence des ajustements de salaire dans l'Union européenne⁹.

4.1 CALENDRIER DES MODIFICATIONS DE SALAIRE ET DE PRIX

L'enquête du WDN établit clairement que la fixation des salaires est dépendante d'un calendrier. Les entreprises devaient spécifier si les ajustements de salaire et de prix étaient concentrés sur un (des) mois particulier(s) et, dans l'affirmative, indiquer le(s) mois où l'ajustement est traditionnellement opéré. Près de la moitié des entreprises des pays de l'échantillon modifient généralement les salaires au cours d'un mois particulier (cf. graphique 1). « L'effet janvier » est très net : près de 30 % des modifications de salaire ont lieu au cours de ce mois, dont l'importance est avérée dans tous les pays. Le mois de juillet se caractérise par un autre pic, d'une ampleur toutefois bien plus faible. Dans l'ensemble, 54 % des entreprises font état d'ajustements de salaire concentrés sur un (des) mois particulier(s).

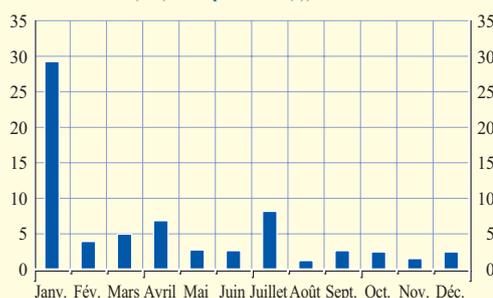
7 Cf. l'encadré intitulé *Les mécanismes d'indexation des salaires dans les pays de la zone euro* du *Bulletin mensuel* de mai 2008 et Du Caju *et al.* (2008) *op. cit.*

8 Cf. F. Altissimo, M. Ehrmann et F. Smets (2006) *op. cit.*, S. Fabiani, C. Loupias, F. Martins et R. Sabbatini (2007), *Pricing decisions in the euro area. How firms set prices and why*, Oxford University Press et *Bulletin mensuel* de novembre 2005 (*op. cit.*)

9 Cette section résume certains résultats de l'étude de M. Druant, S. Fabiani, G. Kezdi, A. Lamo, F. Martins et R. Sabbatini (2008) intitulée *How are firms' wages and prices linked: Survey evidence in Europe*, mimeo (WDN). Cf. <http://www.ecb.europa.eu/events/conferences/html/wage-dynamics-network.en.html>.

Graphique 1 Calendrier des ajustements de salaire

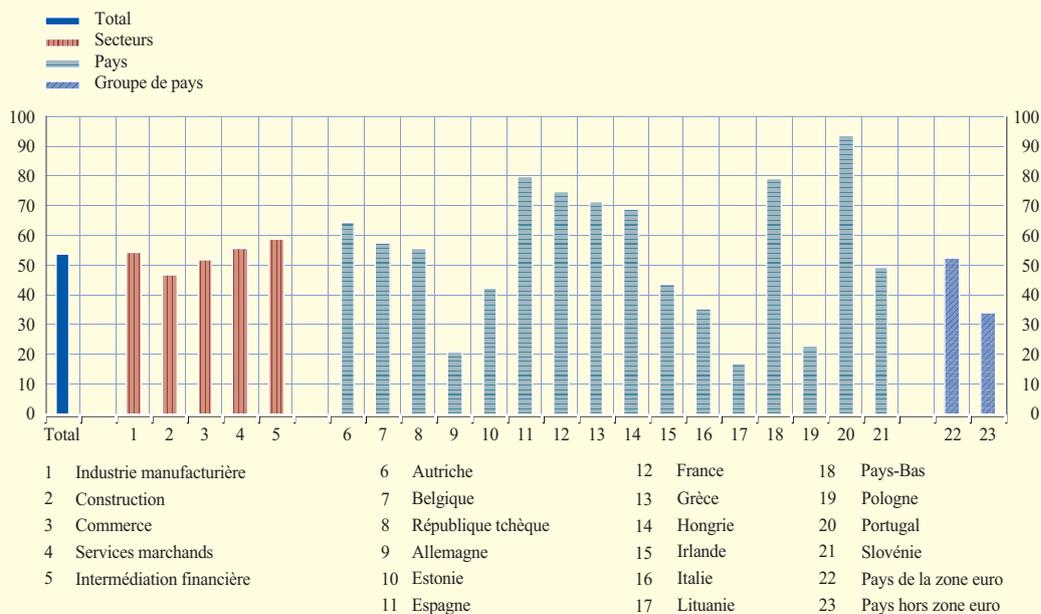
(pourcentage d'entreprises qui concentrent les ajustements de salaire sur un (des) mois particulier(s))



Notes : Les chiffres sont pondérés pour refléter l'emploi global et rééchantillonnés pour exclure les non-réponses. L'Allemagne n'est pas comprise dans les calculs.

Graphique 2 Concentration des ajustements de salaire par secteurs et par pays

(pourcentage d'entreprises qui concentrent les ajustements de salaire sur un (des) mois particulier(s))



Notes : Les chiffres sont pondérés pour refléter l'emploi global et rééchantillonnés pour exclure les non-réponses. La colonne « Total » de ce graphique correspond à la somme des chiffres mensuels du graphique 1.

Le pourcentage d'entreprises qui concentrent les ajustements de salaire sur un (des) mois particulier(s) est largement similaire d'un secteur à l'autre (cf. graphique 2), le mois de janvier étant

celui où intervient l'essentiel de ces modifications. Le mois de juillet joue également un certain rôle dans l'industrie et les services marchands, tandis que les modifications de salaire sont légèrement moins dispersées sur l'ensemble de l'année dans les secteurs de l'intermédiation financière et de l'industrie. Les petites entreprises ont davantage tendance que les grandes à concentrer les ajustements de salaire sur des mois particuliers.

Graphique 3 Calendrier des ajustements de salaire et de prix

(pourcentage d'entreprises qui concentrent les ajustements de salaire et de prix sur un (des) mois particulier(s))



Notes : Les chiffres sont pondérés pour refléter l'emploi global et rééchantillonnés pour exclure les non-réponses. L'Allemagne n'est pas comprise dans les calculs.

En revanche, les différences entre les pays dans le calendrier des ajustements de salaire sont beaucoup plus prononcées. Au Portugal, 94 % des entreprises concentrent ces modifications au cours d'un mois particulier, contre moins d'un quart en Lituanie, en Pologne et en Allemagne.

S'agissant des ajustements de prix, près d'un tiers (35 %) des entreprises opèrent en général ces changements au cours d'un mois spécifique. Comme le montre le graphique 3, dans ce cas, l'ajustement semble être largement concentré sur janvier. L'enquête du WDN montre également un certain degré de synchronisation, au niveau de l'entreprise, dans le calendrier des ajustements des

prix et des salaires : ainsi, 50 % des entreprises qui changent les prix en janvier modifient également les salaires au cours de ce mois.

4.2 LA FRÉQUENCE D'AJUSTEMENT DES SALAIRES ET DES PRIX

L'enquête contient également des informations sur la fréquence d'ajustement des salaires. Le graphique 4 montre que 60 % environ des entreprises représentées dans notre échantillon déclarent modifier le salaire de base de leurs employés une fois par an, 12 % plus fréquemment et 26 % moins fréquemment. L'inflation apparaît comme étant le principal facteur à l'origine de l'ajustement fréquent des salaires, l'ancienneté donnant lieu à la fréquence de modification la moins élevée.

La fréquence de modification des salaires varie peu d'un secteur à l'autre. C'est dans les secteurs du commerce et des services aux entreprises qu'elle est la moins élevée et dans celui de la construction qu'elle l'est le plus. La taille de l'entreprise semble également avoir peu d'incidence sur le degré de variation. En revanche, le degré d'hétérogénéité entre les pays est plus important : la fréquence de modification des salaires de base des entreprises est

la plus élevée en Lituanie, en Grèce et en Slovaquie et la plus faible en Italie, en Hongrie et au Portugal. Il existe, en moyenne, très peu d'écart entre les entreprises de la zone euro et celles des pays de l'UE hors zone euro.

Les écarts importants constatés entre les pays concernant leurs pratiques en matière de fixation des salaires, et notamment la fréquence de modification des salaires, peuvent être attribués à des facteurs institutionnels. Cette possibilité a été explorée formellement par le biais de l'analyse régressive. En effet, il ressort de cette analyse que certaines caractéristiques institutionnelles du marché du travail, comme l'indexation et le niveau de négociation salariale, expliquent la majeure partie de ces écarts.

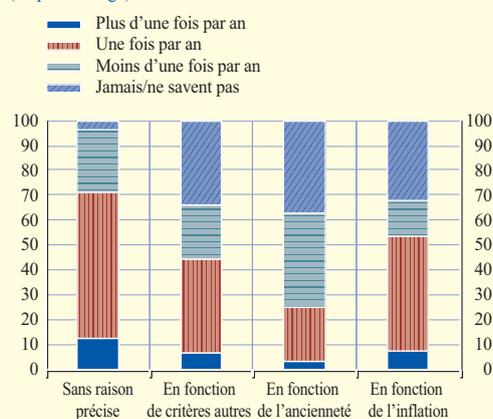
La fréquence d'ajustement est plus élevée dans le cas des prix que dans celui des salaires. Près de 40 % des entreprises interrogées déclarent modifier leurs prix une fois par an en moyenne (contre 60 % s'agissant des modifications de salaires) et 7,4 % déclarent modifier leurs prix moins d'une fois par an (contre 26 % dans le cas des modifications de salaires). Les écarts entre pays concernant la fréquence de modification des prix sont limités par rapport à ceux constatés pour les modifications de salaires. En revanche, les écarts sectoriels sont plus importants s'agissant de la fréquence de modification des prix que pour celle des salaires. Cela est cohérent avec le constat selon lequel les caractéristiques des marchés de produits, telles que le degré de concurrence et d'intensité de main-d'œuvre, sont des facteurs déterminants des écarts constatés en matière de fréquence de modification des prix, alors que dans le cas des salaires, ces écarts sont influencés par des facteurs institutionnels.

4.3 L'INTERACTION ENTRE LES AJUSTEMENTS DE PRIX ET DE SALAIRES

La synchronisation apparente des modifications de prix et de salaires au niveau de l'entreprise, identifiée dans la section précédente, est confirmée par le fait que, lorsqu'elles sont interrogées directement, 40 % environ des entreprises reconnaissent l'existence d'une relation entre les calendriers d'ajustement de

Graphique 4 Fréquence de modification
des salaires

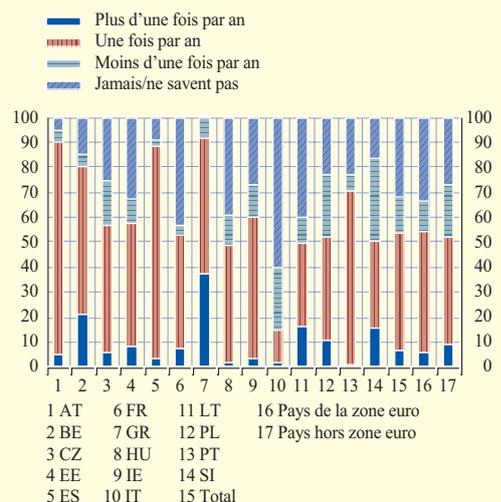
(en pourcentage)



Notes : Les chiffres sont pondérés pour refléter l'emploi global et rééchantillonnés pour exclure les non-réponses. L'Allemagne n'est pas comprise dans les calculs.

Graphique 5 Fréquence de modification des salaires en fonction de l'inflation, par pays

(en pourcentage)



Notes : Les chiffres sont pondérés pour refléter l'emploi global et rééchantillonnés pour exclure les non-réponses. L'Allemagne n'est pas comprise dans les calculs. Dans le cas de la Grèce, les chiffres ont trait au pourcentage d'entreprises qui modifient effectivement leurs salaires en fonction de l'inflation, la réponse « jamais/ne savent pas » ne figurant pas dans le questionnaire grec.

leurs prix et de leurs salaires, bien que seulement 15 % d'entre elles jugent cette relation relativement étroite. La ventilation de ce dernier pourcentage montre que, pour 4 % des entreprises, les décisions sont prises simultanément, pour 8 % les prix suivent les salaires et pour les 3 % restants, ce sont les salaires qui suivent les prix. L'intensité de la relation entre les modifications de salaires et de prix dépend de la part des coûts de main-d'œuvre dans les coûts totaux. S'agissant de la répercussion des modifications des salaires sur les prix, près de 60 % des entreprises sondées ont déclaré qu'elles recourraient à une stratégie de relèvement de leurs prix face à une hausse inattendue et permanente des salaires. En outre, l'analyse régressive¹⁰ révèle que la part des coûts de main-d'œuvre dans les coûts totaux est un déterminant important de la probabilité d'opter pour un relèvement des prix comme ajustement. C'est ce que confirme le constat selon lequel la fréquence d'ajustement des prix est moindre dans les entreprises et les secteurs où la part des coûts de main-d'œuvre est élevée, ce qui tend à indiquer que les coûts de main-d'œuvre et les salaires influent sur les ajustements de prix au niveau de l'entreprise¹¹. En outre, les entreprises dont la part des coûts

de main-d'œuvre est élevée déclarent plus fréquemment qu'il existe une relation étroite entre les modifications de prix et de salaires.

L'évolution de l'inflation influe sur les décisions des entreprises en matière de fixation des salaires. L'ampleur et la vitesse de répercussion de l'inflation sur les modifications de salaires sont influencées, d'une part, par les politiques d'ajustement des salaires internes à l'entreprise et, d'autre part, par les caractéristiques du cadre institutionnel en vigueur dans chaque pays. Les résultats de l'analyse régressive montrent que l'indexation joue effectivement un rôle majeur dans la fréquence de modification des salaires. En particulier, les entreprises ont tendance à modifier plus fréquemment les salaires en présence d'une stratégie (officielle ou non) d'ajustement des salaires sur la base de l'évolution (passée ou anticipée) de l'inflation. La fréquence d'ajustement des salaires en fonction de l'inflation est une autre source d'information fournie par l'enquête sur la manière dont l'évolution de l'inflation affecte les décisions de l'entreprise en matière de salaires. Comme le montre le graphique 4, l'inflation apparaît comme le déterminant principal des ajustements fréquents de salaires (au moins une fois par an). Si l'hétérogénéité sectorielle est relativement limitée, la variabilité entre pays est, en revanche, très élevée (cf. graphique 5)¹². En Autriche, en Belgique et en Espagne, plus de 80 % des entreprises modifient leurs salaires au moins une fois par an en fonction de l'inflation, contre 15 % seulement en Italie.

5 LA RIGIDITÉ À LA BAISSÉ DES SALAIRES

Le degré de rigidité à la baisse des salaires a fait l'objet d'un nombre croissant de recherches

10 Cf. G. Bertola, A. Dabusinskas, M. Hoerberichts, M. Izquierdo, C. Kwapił, J. Montornès et D. Radowski (2008), *Price, wage and employment response to shocks: Evidence from the WDN Survey*, mimeo (WDN). Cf. http://www.ecb.europa.eu/events/conferences/html/wage_dynamics_network.en.html

11 Cf. Druant *et al.* (2008), *op.cit.* L'IPN a obtenu des résultats similaires au niveau sectoriel.

12 Les Pays-Bas ne figurent pas dans ce graphique, les entreprises néerlandaises n'ayant pas été explicitement interrogées sur ces stratégies.

empiriques, en partie en raison de ses implications pour le taux d'inflation optimal ¹³.

5.1 ÉLÉMENTS RELATIFS À LA RIGIDITÉ À LA BAISSE DES SALAIRES

Deux types de rigidité à la baisse sont généralement pris en compte dans la littérature existante. La rigidité à la baisse des salaires nominaux renvoie à l'incapacité des entreprises à mettre en œuvre (et, parallèlement, à la réticence des salariés à accepter) des baisses des salaires nominaux. De même, la rigidité à la baisse des salaires réels reflète l'incapacité des entreprises à consentir des augmentations de salaire inférieures au taux d'inflation constaté. Des études récentes fondées sur des microdonnées se sont concentrées sur les distributions des variations des salaires nominaux pour estimer la rigidité à la baisse des salaires. Un pic à zéro dans cette distribution est interprété comme une indication de rigidité nominale, dans la mesure où cela laisse penser qu'un certain nombre d'entreprises ne sont pas parvenues à réduire les salaires nominaux et les ont par conséquent laissés inchangés. Si, en revanche, le pic est proche du niveau d'inflation anticipé, cela est considéré comme le signe d'une rigidité des salaires réels ¹⁴. Un autre courant de la littérature empirique s'appuie sur des données d'enquête pour déterminer s'il

existe une rigidité à la baisse des salaires et, le cas échéant, quelles en sont les sources ¹⁵.

Une étude récente utilise les données de l'enquête du WDN pour étudier l'existence de rigidités à la baisse des salaires nominaux et réels dans les pays de l'UE, ainsi que le rôle joué par les caractéristiques propres à l'entreprise et par l'environnement économique et institutionnel des entreprises dans la détermination de la rigidité salariale ¹⁶. Dans cette étude, la rigidité à la baisse des salaires nominaux est mesurée comme le pourcentage d'entreprises déclarant qu'elles ont gelé les salaires de base au cours des cinq années précédentes. L'enquête du WDN ne comporte pas de mesure rendant directement compte de la rigidité à la baisse des salaires réels. Toutefois, on peut raisonnablement s'attendre à ce que celle-ci présente une corrélation étroite avec l'intensité du lien entre les salaires fixés par l'entreprise et l'inflation ¹⁷. Cette étude retient par conséquent comme approximation de la rigidité des salaires réels le pourcentage d'entreprises pour lesquelles il existe un lien automatique entre les salaires et l'inflation passée ou anticipée. Cela comprend les entreprises qui sont empêchées d'ajuster les salaires réels à la baisse et à la hausse.

**Tableau 3 Rigidité à la baisse des salaires
nominaux et réels selon les pays**

(pourcentage des entreprises concernées par les rigidités salariales)			
Pays	Rigidité à la baisse		Rigidité des salaires réels
	des salaires nominaux	des salaires réels	
Autriche	13,3	9,8	
Belgique	11,8	98,2	
République tchèque	26,5	11,7	
Estonie	21,7	4,4	
Espagne	2,4	54,8	
France	7,1	9,6	
Grèce	12,5	20,0	
Hongrie	5,9	11,2	
Irlande	7,1	8,2	
Italie	3,9	1,7	
Lituanie	19,9	10,8	
Pays-Bas	23,2	nd	
Pologne	10,0	6,9	
Portugal	15,0	9,0	
Slovénie	2,9	23,5	
Total	9,6	16,8	
Pays de la zone euro	8,1	20,3	
Pays hors zone euro	13,4	8,5	

Note : Les chiffres sont pondérés pour refléter l'emploi global et rééchelonnés pour exclure les non-réponses.

13 Le débat remonte à J. Tobin (1972), *Inflation and Unemployment*, *American Economic Review* 62(1), qui a soutenu que si les banquiers centraux ont comme objectif des taux d'inflation trop bas, cela peut nuire au fonctionnement des marchés du travail, car il sera difficile de baisser les salaires. Une inflation plus élevée permettrait d'ajuster les salaires plus facilement et « graisserait ainsi les rouages de l'économie ».

14 Ce type de méthodologie a été utilisé, entre autres, par W. T. Dickens, L. Goette, E. L. Goshen, S. Holden, J. Messina, M. E. Schweitzer, J. Turunen et M. E. Ward (2007), *How Wages Change: Micro Evidence from the International Wage Flexibility Project*, *Journal of Economic Perspectives* 21 (2), par J. Messina, P. Du Caju, C. Filipa Duarte, M. Izquierdo et N. Lynggård Hansen (2008), *The Causes and Consequences of Nominal and Real Wage Rigidity: A Sectoral Approach*, mimeo (WDN) et par S. Holden et F. Wulfsberg (2007), *Downward nominal wage rigidity in the OECD*, document de travail de la BCE n° 964

15 Cette littérature s'inspire des travaux précurseurs de A.S. Blinder et D.H. Choi (1990), *A Shred of Evidence on Theories of Wage Stickiness*, *The Quarterly Journal of Economics* 105(4)

16 Cette section est principalement consacrée aux conclusions de J. Babecký, P. Du Caju, O. Kosma, M. Lawless, J. Messina et T. Rööm (2008), *Downward wage rigidity and alternative margins of adjustment: survey evidence from European firms*, mimeo (WDN), http://www.ecb.europa.eu/events/conferences/html/wage_dynamics_network.en.html.

17 Cela est confirmé par des éléments empiriques fondés sur une comparaison de la mesure tirée de l'enquête WDN avec d'autres mesures de la rigidité à la baisse des salaires obtenues à partir d'études microéconomiques sur la distribution des modifications de salaires.

La rigidité des salaires réels est néanmoins un concept relativement étroit, dans la mesure où des facteurs autres que l'indexation peuvent empêcher l'ajustement des salaires réels.

Une première conclusion importante de l'enquête du WDN est que la prévalence des baisses du salaire nominal est extrêmement faible dans les entreprises européennes, à l'exception de l'Allemagne. Seulement 4 % environ des entreprises ont déclaré avoir réduit les salaires au cours des cinq années précédentes. De prime abord, cela indique clairement une rigidité à la baisse des salaires en Europe. Le tableau 3 montre que la rigidité des salaires réels, telle que définie ci-dessus, est nettement plus répandue parmi les entreprises interrogées (16,8 % des entreprises étant concernées) que la rigidité à la baisse des salaires nominaux (seulement 9,6 % des entreprises), ce qui concorde avec d'autres éléments relatifs à la rigidité à la baisse des salaires dans la plupart des pays d'Europe continentale, à la différence des États-Unis ou du Royaume-Uni¹⁸. S'agissant de la rigidité à la baisse des salaires, il existe des différences notables entre les pays de l'UE. Globalement, les pays figurant dans l'échantillon n'appartenant pas à la zone euro sont deux fois plus susceptibles de connaître une situation de rigidité à la baisse des salaires nominaux que les pays de la zone, et l'inverse est vrai s'agissant de la rigidité des salaires réels. La rigidité à la baisse

des salaires nominaux est supérieure à la moyenne en République tchèque, en Estonie, en Lituanie, aux Pays-Bas et au Portugal. Elle est nettement inférieure à la moyenne en Espagne, en France, en Italie, en Hongrie et en Slovaquie. La rigidité des salaires réels est particulièrement importante en Belgique, en Espagne et en Slovaquie, et beaucoup moins en Italie, en Estonie et en Pologne. Les salaires d'efficacité et des préoccupations d'équité apparaissent comme les principales raisons de la réticence des entreprises à baisser les salaires.

L'incidence de la rigidité salariale semble peu différer en fonction des secteurs et de la taille des entreprises. Globalement, s'agissant de la rigidité à la baisse des salaires, les caractéristiques propres à chaque pays semblent compter davantage que la dimension sectorielle, ce qui laisse penser que les institutions des marchés du travail nationaux peuvent être à l'origine de ces différences entre les pays. Cette analyse concorde avec les conclusions tirées des données individuelles relatives aux salaires. De fait, dans les études récentes, la centralisation du processus de fixation des salaires et le degré de couverture des négociations collectives ont été reliés à l'ampleur de la rigidité à la baisse des salaires. En se fondant sur les données de l'enquête du WDN et sur une analyse régressive

18 Cf., par exemple, Dickens *et al.* (2007), *op. cit.*

Tableau 4 Autres moyens permettant d'ajuster les coûts de main-d'œuvre : vue d'ensemble par pays

(pourcentage des entreprises ayant recours à un moyen donné pour ajuster les coûts de main-d'œuvre)

Pays	Tout moyen	Réduction des primes	Réduction des avantages non salariaux	Modification des affectations de travail posté	Ralentissement de la promotion	Emploi de travailleurs moins rémunérés	Retraite anticipée
Belgique	46	18,4	7,9	7,2	15	26,4	18,9
République tchèque	67,9	32,2	7,5	11,1	1,9	8,7	8,9
Estonie	93,6	40,2	20,5	21,1	6,2	16,2	2,6
France	58,6	14,7	6,1	-	15,4	39	30,3
Grèce	83,5	20,4	12,4	-	-	-	-
Hongrie	67,2	22,7	11,9	38,3	35,1	26,5	10,2
Irlande	88,3	13,3	4,9	9,8	4,7	27,6	4
Italie	71,2	25,6	21,8	26	34	45,6	20,2
Pologne	50,5	23,6	16,3	12,4	12,8	23,7	10,9
Portugal	39,5	13,7	8,4	10,7	14	16,2	0
Slovaquie	57,5	13,5	12,8	9,1	18,9	15,8	8,9
Total	62,4	22,8	14,8	19,2	20,9	32,2	16,7
Pays de la zone euro	63,5	20,6	14,8	21,4	25,2	38,8	20,7
Pays hors zone euro	60,4	26,7	14,9	16,3	13,4	20,7	9,7

Notes : Les chiffres sont pondérés pour refléter l'emploi global et rééchantillonnés pour exclure les non-réponses. Les données relatives à l'Autriche, à l'Allemagne, aux Pays-Bas et à l'Espagne ne sont pas disponibles. Les entreprises peuvent également utiliser d'autres moyens, tels que la restructuration de la société, la diminution des heures supplémentaires et la réduction des effectifs, etc.

Tableau 5 Autres moyens d'ajuster les coûts de main-d'œuvre : vue d'ensemble par secteurs

(pourcentage des entreprises ayant recours à un moyen donné pour ajuster les coûts de main-d'œuvre)

Secteur	Tout moyen	Réduction des primes	Réduction des avantages non salariaux	Modification des affectations de travail posté	Ralentissement de la promotion	Emploi de travailleurs moins rémunérés	Retraite anticipée
Secteur manufacturier	61,2	21,1	13,5	18,9	20,5	31,9	17,7
Énergie	66,2	30,7	22,1	4,1	13,0	18,5	25,2
Construction	50,9	20,6	15,2	11,0	13,1	16,2	5,6
Commerce	64,0	25,4	17,6	22,1	21,9	37,2	10,9
Services marchands	65,7	23,3	14,8	21,4	22,2	32,9	19,2
Intermédiaires financiers	60,1	30,6	15,6	5,2	24,2	36,7	30,8
Services non marchands	25,6	8,9	4,0	7,6	12,3	8,5	0,7
Total	62,4	22,8	14,8	19,2	20,9	32,2	16,7

Notes : Les chiffres sont pondérés afin de refléter l'emploi total et sont rééchelonnés pour exclure les non-réponses. Les données relatives à l'Autriche, à l'Allemagne, aux Pays-Bas et à l'Espagne ne sont pas disponibles. Les entreprises peuvent également utiliser d'autres moyens, tels que la restructuration de la société, la diminution des heures supplémentaires et la réduction des effectifs, etc.

multivariable, Babecký *et al.* (2008) concluent qu'une large couverture de la négociation collective au niveau du pays et la rigueur de la législation sur la protection de l'emploi accentuent la rigidité à la baisse des salaires nominaux.

5.2 LES AUTRES MOYENS D'AJUSTEMENT DES COÛTS DE MAIN-D'ŒUVRE

L'importance de la rigidité à la baisse des salaires dépend également du fait que les entreprises disposent ou non d'autres moyens que les salaires de base pour ajuster les coûts de main-d'œuvre. L'enquête du WDN fournit des informations précieuses relatives à l'ajustement des coûts par le biais des coûts non salariaux de main-d'œuvre. Il a été demandé aux entreprises participant à l'enquête si elles avaient déjà eu recours à d'autres moyens que les salaires de base pour ajuster leurs coûts de main-d'œuvre. Ces moyens incluent la possibilité de réduire ou de supprimer les versements de primes ou avantages non salariaux, de modifier les affectations de travail en équipes ou les primes pour travail posté, de ralentir ou de geler le rythme auquel les promotions sont accordées, de recruter de nouveaux salariés à un salaire inférieur à celui des personnes ayant quitté l'entreprise volontairement, et d'encourager les départs en retraite anticipée afin de remplacer les salariés percevant un salaire élevé par de nouveaux venus moins bien rémunérés. Près de la moitié des entreprises interrogées ont eu recours à l'un de ces moyens pour ajuster les coûts de main-d'œuvre, notamment celles concernées par la rigidité à la baisse des salaires nominaux.

Le tableau 4 présente, pour chaque pays, le pourcentage d'entreprises ayant déclaré avoir eu recours à ces différents moyens pour ajuster les coûts de main-d'œuvre. La prédominance des différentes stratégies varie assez nettement selon les pays. La réduction des versements de primes est le moyen le plus communément utilisé dans les pays n'appartenant pas à la zone euro, alors que son importance est moindre dans les pays de la zone (à l'exception de l'Italie, où près d'un quart des entreprises ont déclaré utiliser cette méthode). L'embauche de nouveaux salariés à des taux de rémunération inférieurs à ceux des salariés quittant l'entreprise ou les incitations à prendre une retraite anticipée sont les méthodes les plus utilisées en Belgique, en France et en Italie.

Outre les différences entre les pays, les moyens d'ajustement utilisés ont également tendance à différer selon les secteurs (cf. tableau 5). Le recours à une main-d'œuvre moins chère pour remplacer les salariés qui quittent l'entreprise est la principale stratégie utilisée dans la plupart des secteurs. Les entreprises appartenant aux secteurs de l'énergie et de l'intermédiation financière sont les plus susceptibles de s'attaquer aux primes pour essayer de réduire les coûts. La mise à la retraite anticipée est la stratégie qui a le moins de probabilité d'être suivie ; le secteur manufacturier est celui qui l'utilise le plus largement. Les diverses méthodes de réduction des coûts ne s'excluent pas mutuellement, et les entreprises ont souvent recours à plus d'une stratégie. La réduction des avantages et la suppression de primes semblent être l'une des

LES SALAIRES DES TRAVAILLEURS NOUVELLEMENT EMBAUCHÉS

La réaction des salariés à la situation globale sur le marché du travail peut être différente selon qu'il s'agit de salaires proposés à des personnes nouvellement embauchées ou de ceux offerts aux salariés dans le cadre des relations de travail déjà existantes. Il est nécessaire de mieux appréhender ces différences, car comme l'ont souligné Pissarides (2007) et Haefke *et al.* (2008), la création d'emplois est influencée principalement par la rigidité des salaires des personnes nouvellement recrutées.

La plupart des informations microéconomiques basées sur les données individuelles relatives aux salaires pour les États-Unis et certains pays européens (par exemple, Carneiro *et al.*, 2008) indiquent que les salaires proposés aux salariés nouvellement recrutés sont plus sensibles aux variations du taux de chômage que ceux offerts dans le cadre des relations de travail déjà existantes. Pissarides (2007) examine ces données et conclut qu'en moyenne, une augmentation de un point de pourcentage du taux de chômage se traduit par une baisse de 3 % des salaires des nouveaux travailleurs, tandis que l'élasticité correspondante pour ceux proposés dans le cadre des relations de travail déjà existantes ne représente qu'un tiers de ce chiffre.

Toutefois, des données d'enquête recueillies directement au niveau des entreprises concernant les pratiques en matière de fixation des salaires aux États-Unis (Bewley, 2007) et en Suède (Agell et Lundborg, 2003) montrent que les salaires des nouveaux embauchés sont étroitement liés à ceux des personnes déjà en poste. L'enquête du WDN (*Wage Dynamics Network*) analysée dans le présent article va dans ce sens. Comme indiqué par Galuscak *et al.* (2008), près de 80 % des entreprises interrogées déclarent que les facteurs internes, comme la convention collective ou les salaires des travailleurs possédant une qualification équivalente déjà employés dans l'entreprise, sont plus importants que la situation externe sur le marché du travail dans la détermination des salaires des nouveaux recrutés. Certains éléments laissent penser que la situation externe sur le marché du travail pourrait avoir davantage d'influence dans les pays n'appartenant pas à la zone euro (36 % des entreprises) que dans les pays de la zone (15 % des entreprises). Cette différence peut s'expliquer en partie par des facteurs institutionnels : dans les pays n'appartenant pas à la zone euro, les négociations salariales sont moins centralisées et le pourcentage de travailleurs couverts par des conventions collectives est plus faible.

La situation externe sur le marché du travail semble également jouer un rôle plus important dans certains secteurs, tels que les services marchands, et dans les entreprises de taille plus modeste. En outre, plus le nombre moyen de titulaires dans les effectifs de l'entreprise est élevé et plus le degré de concurrence auquel l'entreprise est confrontée est faible, plus la probabilité que les salaires des personnes nouvellement recrutées s'écartent de l'échelle interne des salaires est faible. Ces conclusions confortent l'hypothèse avancée par Bewley (2007) selon laquelle les considérations relatives à l'équité en interne sont particulièrement importantes dans les entreprises où les emplois de longue durée et à temps plein prédominent. De fait, dans l'enquête WDN, les entreprises déclarent que le souci d'équité et la crainte que les écarts de salaires entre les nouveaux travailleurs et ceux déjà en poste ne puissent avoir une incidence sur la motivation et le moral sont les principales raisons qui justifient de ne pas ajuster le salaire relatif des nouveaux employés en fonction des évolutions de la situation sur le marché du travail. Cela est particulièrement vrai dans les entreprises qui emploient des travailleurs qualifiés.

Bibliographie

Agell J. et Lundborg P. (2003), *Survey evidence on wage rigidity and unemployment: Sweden in the 1990s*, Scandinavian Journal of Economics, 105

Bewley T. F. (2007), *Insights gained from conversations with labour market decision-makers*, document de travail de la BCE n° 776

Carneiro A. et Portugal P. (2008), *Worker flows and real wage cyclicalities*, mimeo, Banque du Portugal

Galuscak K., Keeney M., Nicolitsas D., Smets F., Strzelecki P. et Vodopivec M. (2008), *The Determination of Wages of Newly Hired Employees: Survey Evidence on Internal Versus External Factors*, mimeo (WDN) ; cf. http://www.ecb.europa.eu/events/conferences/html/wage_dynamics_network.en.html

Haefke C., Sonntag M. et van Rens T. (2008), *Wage Rigidity and Job Creation*, IZA Discussion Paper 3714

Pissarides C. (2007), *The Unemployment Volatility Puzzle: Is Wage Stickiness the Answer?*, The Walras-Bowley lecture, North American Summer Meetings of the Econometric Society, Duke University, juin 2007

combinaisons les plus répandues. Le recrutement d'une main-d'œuvre moins chère pour remplacer les salariés ayant quitté volontairement l'entreprise et les incitations au départ en retraite anticipée afin de libérer des postes pour du personnel (moins expérimenté) percevant un salaire inférieur est une autre combinaison communément utilisée, ce qui indique que certaines entreprises ont recours à la rotation du personnel pour réduire les coûts de main-d'œuvre. Enfin, une troisième combinaison fait intervenir l'utilisation de la structure salariale interne de l'entreprise, avec des modifications de l'organisation du travail posté et le ralentissement de la promotion du personnel.

En étudiant si les entreprises touchées par une rigidité à la baisse des salaires peuvent échapper à cette contrainte en utilisant des moyens alternatifs pour réduire les coûts de main-d'œuvre, Babecký *et al.* (2008) sont parvenus à la conclusion que les entreprises soumises à cette rigidité sont effectivement plus susceptibles d'agir ainsi. De plus, l'analyse régressive montre également que les entreprises opérant dans un environnement concurrentiel sont plus enclines à recourir à des

stratégies d'ajustement des coûts ne portant pas sur le salaire de base, et que la probabilité de voir ces moyens utilisés pour réduire les coûts lorsque des conventions collectives existent est plus forte. Le lien est plus net dans le cas d'accords salariaux au niveau de l'entreprise que s'il s'agit d'accords conclus à un niveau plus élevé, reflétant probablement le fait que le premier type d'accord laisse davantage de marge de manœuvre aux entreprises.

6 LA RÉACTION DES SALAIRES AUX CHOC

Enfin, l'enquête du WDN fournit également des informations sur la manière dont les entreprises réagissent à différents chocs ou à des modifications inattendues de leur environnement économique. Les chocs examinés sont deux chocs d'offre, à savoir une hausse du coût d'une composante des consommations intermédiaires (par exemple un renchérissement du pétrole) et une hausse des salaires (par exemple des contrats négociés à des niveaux plus élevés) et un choc affectant la demande, à savoir un ralentissement imprévu de

Tableau 6 Réactions consécutives à des chocs d'inflation par les coûts, des chocs sur les salaires et des chocs affectant la demande

(en pourcentage des entreprises)

Stratégie d'ajustement	Choc d'inflation par les coûts	Choc sur les salaires	Choc affectant la demande
Réduire les (autres) coûts	67,8	59,0	78,0
Ajuster les prix	66,1	59,2	51,2
Réduire les marges	53,6	49,8	56,8
Réduire la production	21,6	22,5	48,6

Note : Les chiffres sont pondérés pour refléter l'emploi global et rééchantillonnés pour exclure les non-réponses.

la demande. Ces trois hypothèses de chocs sont partagées par toutes les entreprises présentes sur le marché, et le choc sur les salaires a été explicitement décrit comme permanent. Il a été demandé aux participants à l'enquête d'évaluer la pertinence des quatre stratégies d'ajustement suivantes en réaction à ces chocs : hausse des prix, resserrement des marges bénéficiaires, diminution de la production, et réduction des coûts.

Environ 70 % des entreprises interrogées ont indiqué que la réduction des autres coûts et le relèvement des prix sont des options « très pertinente » et « pertinente » en réaction à une hausse du coût d'une composante des consommations intermédiaires (choc d'inflation par les coûts), l'option de réduction des coûts étant légèrement plus pertinente que celle du relèvement des prix. Quelque 60 % des entreprises ont indiqué qu'elles ajusteraient leurs prix en cas de choc sur les salaires (choc d'inflation par les coûts). En cas de ralentissement de la demande, environ 80 % des entreprises essaieraient de réduire leurs coûts, tandis que la moitié environ des entreprises interrogées estiment

que chacune des autres stratégies est à prendre en considération (cf. tableau 6). Le tableau 6 présente une vue d'ensemble de l'importance relative des différentes stratégies d'ajustement. Cependant, les entreprises recourent souvent à une combinaison de ces stratégies. La combinaison d'un ajustement des prix (à la hausse pour les chocs d'offre et à la baisse pour les chocs de demande) avec la réduction des autres coûts semble être la stratégie la plus prisée par les participants à l'enquête.

Le rôle des facteurs économiques et institutionnels sur les mécanismes d'ajustement utilisés par les entreprises a également été étudié, notamment la mesure dans laquelle on peut s'attendre à ce que les chocs se répercutent sur les prix dans le cas de chocs sur les salaires et d'autres chocs d'inflation par les coûts¹⁹. Les entreprises exerçant leur activité dans un environnement plus concurrentiel sont plus réactives à ces deux chocs d'offre et elles attachent davantage d'importance au resserrement des marges, à la réduction de la production et des autres coûts que les entreprises soumises à de moins fortes pressions concurrentielles. En revanche, l'exposition aux marchés étrangers limite la répercussion des hausses de coûts sur les prix (dans la mesure où elle tempère la propension des entreprises à relever leurs prix), notamment dans le cas d'un choc permanent sur les salaires. Plusieurs effets sont associés aux négociations collectives : les entreprises concernées par ce mécanisme au niveau national, régional ou sectoriel sont davantage susceptibles de répondre à un choc

¹⁹ Cf. Bertola *et al.* (2008), *op. cit.*

Tableau 7 Stratégies de réduction des coûts

(en pourcentage des entreprises)

Stratégie de réduction des coûts	Après un choc d'inflation par les coûts	Après un choc sur les salaires	Après un choc affectant la demande
Réduction des salaires de base	1,2	–	1,2
Réduction de la part variable des salaires	9,5	11,5	10,5
Réduction du nombre de postes permanents	10,9	11,5	15,5
Réduction du nombre de postes temporaires/autres	18,0	19,9	25,0
Réduction du nombre d'heures ouvrées par tête	7,0	7,7	8,5
Réduction des autres coûts	53,5	49,4	39,4

Note : Les chiffres sont pondérés pour refléter l'emploi global et rééchantillonnés pour exclure les non-réponses.

d'inflation par les coûts par des augmentations de prix. En cas de choc sur les salaires, l'incidence des négociations collectives est moins manifeste, mais elle œuvre dans le même sens. Enfin les résultats de régressions montrent que les entreprises du secteur des services marchands sont moins réactives aux chocs que celles du secteur manufacturier, et que les grandes entreprises semblent s'appuyer davantage que les plus petites sur des stratégies de réduction de coûts. Cependant, il existe une grande hétérogénéité entre pays s'agissant des réponses apportées à ces chocs. Il semble que la variété des réponses à un choc affectant les coûts des consommations intermédiaires soit attribuable en partie aux différences existant entre pays en matière de législation sur la protection de l'emploi. Toutefois, ces différences ont moins d'incidence sur la variété des réponses aux chocs affectant les salaires.

L'enquête s'est intéressée plus précisément aux différentes stratégies de réduction de coûts utilisées en réponse aux différents chocs. Les entreprises interrogées pouvaient choisir jusqu'à six options différentes : (1) réduction des salaires de base, (2) réduction de la part variable des salaires, (3) réduction du nombre de postes permanents, (4) réduction du nombre de postes temporaires, (5) réduction du nombre d'heures ouvrées par tête et (6) réduction des coûts non salariaux. Les stratégies de réduction des coûts dont ont fait état les entreprises sont résumées dans le tableau 7. Il est intéressant de noter que la moitié environ des entreprises interrogées ont sélectionné la réduction des coûts non salariaux comme la stratégie de réduction des coûts la plus pertinente après un choc d'offre, tandis que la part correspondante est de 40 % environ après un choc affectant la demande. Les coûts non salariaux recouvrent les négociations de prix avec les fournisseurs, la réduction des coûts administratifs et la compression des coûts publicitaires. Comme prévu, compte tenu des informations relatives à la rigidité salariale, la réduction des salaires de base est choisie par une très faible proportion d'entreprises (1,2 %). La réduction de la part variable des salaires est une stratégie privilégiée par un plus grand nombre d'entreprises (10 % environ), bien que cette proportion reste modeste.

7 CONCLUSION

La compréhension des caractéristiques et des déterminants du processus de fixation des salaires est importante pour le mécanisme de transmission de la politique monétaire. Une meilleure connaissance du rôle des salaires, et du marché du travail en général, dans le mécanisme de transmission facilite la définition d'une politique monétaire visant la stabilité des prix et accroît la précision des modèles macroéconomiques et leur application empirique à l'analyse de cette politique. En outre, l'identification des sources de rigidités salariales est d'une importance primordiale dans l'élaboration de politiques structurelles appropriées pour faciliter le processus d'ajustement en présence de déséquilibres macroéconomiques dans la zone euro.

En s'appuyant sur des éléments nouveaux tirés d'une enquête auprès des entreprises menée sur un large éventail d'États membres, cet article contribue à une meilleure compréhension des pratiques en matière de fixation des salaires dans l'Union européenne. Un certain nombre de conclusions provisoires peuvent être tirées de ces éléments. Premièrement, la fréquence des modifications de salaires est inférieure à celle des ajustements de prix. Tandis que 60 % des entreprises interrogées ajustent les salaires une fois par an, et 25 % environ moins d'une fois par an, les pourcentages correspondants des révisions de prix, 40 % et 7,4 %, respectivement, sont nettement inférieurs. Deuxièmement, quelque 30 % des entreprises interrogées déclarent que les modifications de salaires ont lieu habituellement en janvier. Les ajustements salariaux sont donc plus synchronisés que les modifications de prix. Troisièmement, les données d'enquête corroborent d'autres microdonnées attestant de la rigidité à la baisse des salaires nominaux et réels dans un certain nombre de pays de la zone euro. La principale forme de rigidité (nominale ou réelle) dans un pays donné dépend des aspects institutionnels de la fixation des salaires, comme le degré d'indexation salariale, qui varie considérablement d'un pays à l'autre. Quatrièmement, les éléments qui témoignent d'une rigidité à la baisse se concentrent sur le salaire de base. Or les entreprises disposent d'un certain

nombre d'autres moyens pour réduire les coûts du travail, comme la suppression de primes, la réduction des avantages non salariaux, la modification des pratiques de travail, la réduction des taux de promotion et le remplacement des départs par des travailleurs moins bien rémunérés. Les résultats de l'enquête WDN indiquent qu'environ la moitié des entreprises interrogées ont eu recours à l'une ou l'autre de ces stratégies de réduction des coûts. Cinquièmement, ce sont néanmoins des facteurs internes, comme la convention collective ou les salaires des employés comparables de l'entreprise qui sont, dans la plupart des cas, les facteurs les plus déterminants des salaires octroyés aux nouvelles embauches. Les entreprises répugnent à s'écarter des échelles de salaires internes pour des raisons d'équité et d'efficacité. Enfin, les données d'enquête contribuent à une meilleure compréhension de la relation entre salaires et prix. Notamment dans les entreprises à forte intensité de main-d'œuvre, la répercussion des salaires sur les prix est importante. Les entreprises où la part des coûts de main-d'œuvre est élevée déclarent également plus fréquemment qu'il existe un lien étroit entre prix et salaires s'agissant du calendrier de leur modification. La répercussion des salaires sur les prix est limitée si les entreprises sont soumises à une forte concurrence ou si elles sont largement exportatrices.

Une analyse plus approfondie utilisant des modèles macroéconomiques microfondés est désormais nécessaire pour aboutir à une compréhension plus complète des implications macroéconomiques et stratégiques de ces résultats microéconomiques pour le mécanisme de transmission de la politique monétaire et l'ajustement macroéconomique dans la zone euro. Il s'agit d'un objectif de recherche primordial pour le WDN.