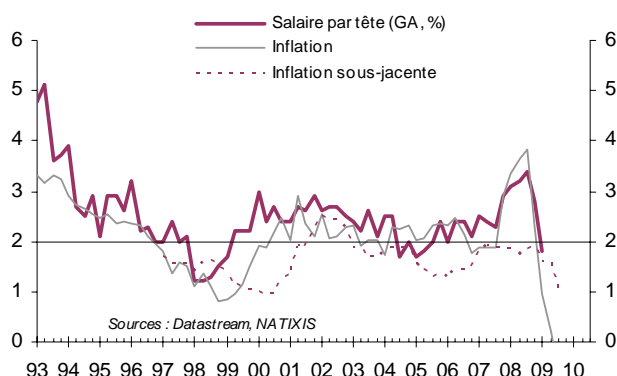


Focus : la formation des salaires en Europe

Le lien inflation-salaire, maintes fois décrit, demeure une relation fondamentale de l'analyse économique, notamment dans le cadre de la politique monétaire. La relation entre l'évolution des prix et des salaires apparaît de manière évidente sous sa forme graphique (**graphique 1**).

Graphique 1
Zone euro : inflation et salaire



Dans le processus de formation des prix, les coûts salariaux constituent un facteur déterminant. On constate ainsi que l'inflation tend à suivre les salaires. L'évolution des salaires à un moment donné finit par se répercuter (à un degré plus ou moins important) sur les prix. D'un autre côté, l'existence de formes d'indexation des salaires sur les prix provoque à son tour, par des effets de feedback, des hausses de salaires. L'existence de rigidités salariales plus ou moins fortes apparaît ainsi comme l'une des causes de la persistance de l'inflation. On retrouve ainsi la traditionnelle boucle « inflation – salaires ».

Dès lors, la connaissance du processus de fixation des salaires dans les entreprises est essentielle. La BCE a mené entre fin 2007 et début 2008 au travers d'un réseau de recherche sur la dynamique des salaires (Wage Dynamics Survey) une enquête harmonisée dans 17 états membres pour étudier ce processus. Nous reprenons ici les principaux résultats de ce travail pour la zone euro⁴

- 95 % des entreprises appliquent une convention collective (qu'elle soit négociée et appliquée au sein de l'entreprise ou de la branche) ce qui couvre 83,3% des salariés.
- Il existe une forme d'indexation directe ou indirecte des salaires sur les prix dans près d'une entreprise sur trois (**tableau 1**), principalement en fonction de l'inflation passée (et non anticipée).

Tableau 1 : Politique d'ajustement des salaires à l'inflation (%)*

	Automatique		Informelle		Total
	Inflation passée	Inflation anticipée	Inflation passée	Inflation anticipée	
Autriche	9	1	9	9	22
Belgique	98	0	0	0	98
Allemagne	nd	nd	nd	nd	27
Espagne	38	16	11	5	70
France	9	2	21	8	33
Grèce	15	5	12	10	43
Irlande	6	3	19	10	30
Italie	1	0	3	1	6
Portugal	3	6	13	29	52
Slovénie	20	3	32	5	60
Zone euro	16,3	4,1	9,1	5,5	34,2

Source : BCE Bulletin mensuel, février 2009

* les chiffres sont pondérés pour refléter l'emploi global et rééchelonnées pour exclure les non-réponses. Les agrégats "total" et "zone euro" ne comprennent pas l'Allemagne

- Les ajustements de salaire sont concentrés sur un (des) mois particulier(s) dans 54 % des entreprises et sont synchronisés avec les révisions de prix (40% des cas).
- Seulement 4% des entreprises ont déclaré avoir eu recours à la baisse du salaire de base au cours des cinq années précédentes. Ce qui montre l'existence de rigidités salariales nominales ou réelles (dans les pays où l'indexation sur l'inflation est forte)
- Face à différents types de chocs d'offre (hausse des coûts intermédiaires ou des salaires) ou de demande (baisse), les entreprises adoptent des stratégies alternatives (**tableau 2**). La baisse des « autres coûts » non-salariaux est toutefois la plus fréquente des stratégies.

Tableau 2 : Stratégies de réduction des coûts après un choc... (% des entreprises)

	... d'inflation	... sur les salaires	...affectant la demande
Réduction de :			
- salaires de base	1,2	-	1,2
- part variable des salaire	9,5	11,5	10,5
- nombre de CDI	10,9	11,5	15,5
- nombre de CDD	18,0	19,9	25,0
- nombre heure / tête	7,0	7,7	8,5
- autres coûts	53,5	49,4	39,4

Source : BCE Bulletin mensuel, février 2009

Cette étude (très succinctement résumé ici) permet au final de montrer que les ajustements de salaires et de prix sont synchronisés, mais que ces derniers sont plus fréquents. Que face à des rigidités nominales ou réelles des salaires, les entreprises ont recours à d'autres stratégies renvoyant aux caractéristiques des marchés du travail (indexation, conventions collectives, réglementation...).

⁴ Bulletin mensuel BCE « Nouveaux éléments d'enquête sur la fixation des salaires en Europe » Février 2009.