

## La nouvelle gouvernance européenne des salaires

La question du pouvoir d'achat, des salaires et de la compétitivité est au cœur des interrogations sur la reprise économique en France et en Europe. De ce point de vue, la France a connu des évolutions assez singulières des salaires et des marges des entreprises depuis le déclenchement de la crise en 2008. La forte résistance des salaires a contribué toutes choses égales par ailleurs à soutenir la consommation des ménages et la demande intérieure. De l'autre côté, un mouvement quasi continu de contraction des marges des entreprises a été observé depuis 2008, voire depuis le début des années 2000 pour les marges à l'exportation. Ce mouvement s'est interrompu très récemment, sous l'effet notamment du crédit impôt compétitivité emploi. Les interrogations sur les effets que l'on peut attendre du positif du CICE sur la compétitivité des entreprises ne sont en revanche pas levées, comme le souligne le premier rapport du comité de suivi du CICE, qui met en évidence le fait que les entreprises exportatrices bénéficient relativement peu du dispositif.

On revient ci-dessous sur les principaux résultats d'une [note du CEP](#) qui a fait le point sur le nouveau cadre de la gouvernance européenne des salaires, proposé un panorama des recommandations formulées par la Commission européenne aux différents pays de l'Union et souligné que dans les faits, la modération salariale observée un peu partout dans les pays « du Sud » de la zone euro a été en grande partie consacrée au rétablissement des marges de profit, notamment à l'export.

### La gouvernance européenne s'étend aux salaires

Sur le plan institutionnel, l'attention portée aux salaires dans le cadre de la nouvelle gouvernance économique résulte principalement de la combinaison de quatre nouveaux processus: le Semestre Européen, la procédure pour déficit excessif, le Pacte dit Euro « plus » et, enfin, l'adoption du traité sur la stabilité, la coordination et la gouvernance au sein de l'Union monétaire (le « pacte budgétaire ») ([Degryse 2012](#)).

La procédure pour déficit excessif définit un seuil d'alerte de +9% sur trois ans pour l'évolution des coûts unitaires nominaux de la main d'œuvre dans les pays de la zone euro.

Le Semestre européen établit un lien entre la gouvernance budgétaire et celle des salaires ([Janssen 2013](#)). Les Etats signataires du Pacte Euro « plus » s'engagent à mettre en œuvre des mesures visant à renforcer la compétitivité et à maîtriser la croissance des coûts salariaux au travers du réexamen des mécanismes de détermination des salaires et de l'orientation des conventions collectives dans le secteur public.

En 2013, onze pays de la zone euro ont fait l'objet de recommandations de la part de la Commission européenne portant sur les salaires, dont trois (Grèce, Chypre, Portugal) dans le cadre des programmes d'ajustement négociés avec la Troïka et conditionnant l'octroi des aides européennes. Ces recommandations visent principalement trois types de réformes: la suppression des dispositifs d'indexation des salaires sur les prix (Belgique, Chypre, Malte); la refonte du salaire minimum dans les pays où son niveau est considéré comme trop élevé ou « trop inflationniste » (Grèce, Portugal, France, Slovaquie, Chypre); la flexibilisation et la décentralisation des négociations collectives.

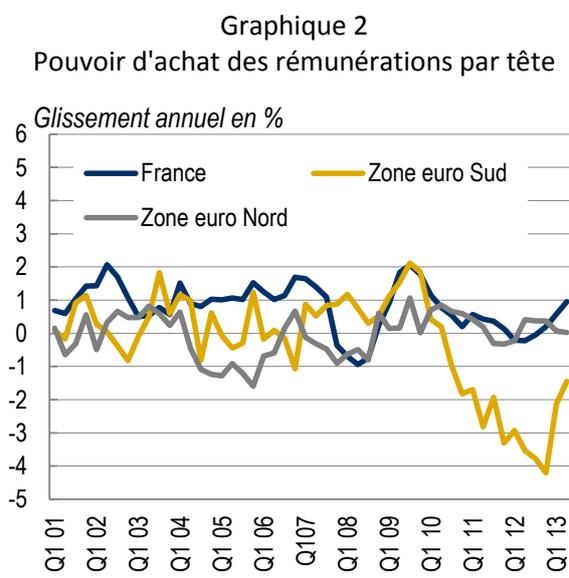
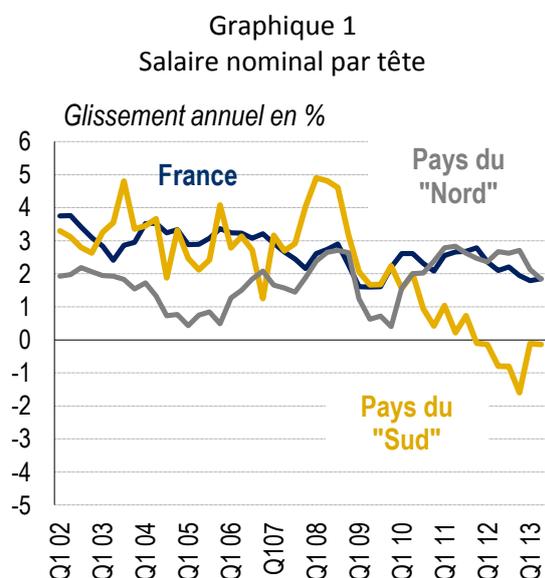
La Confédération Européenne des Syndicats a qualifié ces réformes de « décentralisation forcée des négociations salariale » ([ETUC 2013](#)) et mis en avant les dangers associés à une politique de déflation

salariale conduite en contradiction des Traités communautaires. Les travaux de l'Institut Syndical Européen ont mis en évidence l'absence dans plusieurs pays de base démocratique dans le processus d'adoption des réformes ([Clauwaert et Schömann 2012](#)).

La pression sur les systèmes de négociation collective va donc se maintenir. Les réformes mises en œuvre principalement à partir de 2012 induisent des bouleversements profonds dans les systèmes de négociation collective, tout particulièrement dans les pays en difficulté. Mais à l'exception de l'Allemagne, de l'Autriche et des Pays-Bas, quasiment tous les pays de la zone euro envisagent ou ont déjà mis en œuvre des réformes touchant la détermination des salaires.

### Une nouvelle divergence des évolutions salariales

On peut d'ores et déjà constater une nette divergence dans l'évolution des salaires nominaux entre le "Nord" (Allemagne, Autriche, Belgique, Finlande, Pays-Bas) et le "Sud" (Espagne, Grèce, Irlande, Italie, Portugal) de la zone euro (graphique 1). Les salariés des pays de la zone euro les plus affectés par la crise ont par ailleurs vu leur pouvoir d'achat doublement amputé, du fait de la stagnation voire de la baisse des rémunérations mais aussi en raison des hausses de fiscalité qu'ils ont subies (graphique 2).



Glissement annuel en %.

Sources: Eurostat, Offices statistiques nationaux, calculs CEP. Pondérations: PIB en valeur de 2012.

Le principal argument invoqué par la Commission européenne en faveur de la surveillance des salaires est que les déséquilibres des paiements courants dans les pays du "Sud" proviennent d'une croissance excessive des salaires qui aurait dégradé leur compétitivité ([Commission Européenne 2012](#)). Mais cette thèse ne correspond pas à la réalité observée parce qu'elle oublie le rôle de la demande et celui du comportement de marge.

## Le rôle prépondérant de la demande dans le rééquilibrage

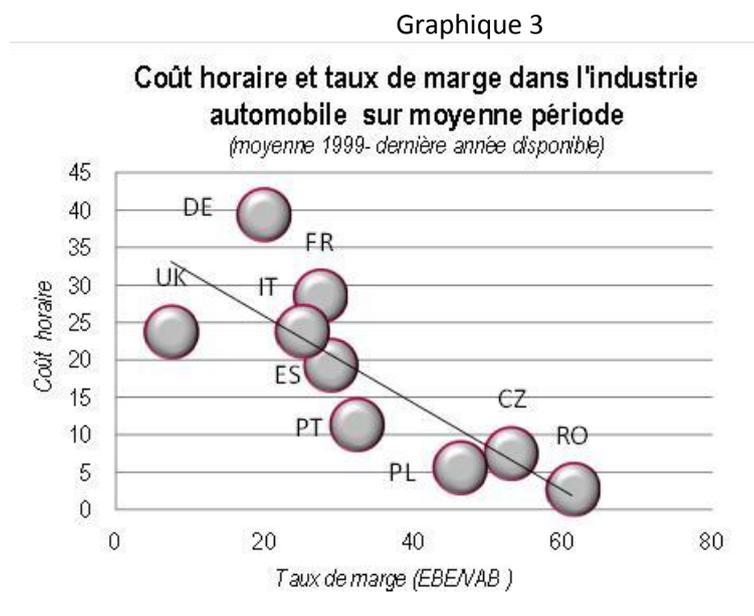
Le lien entre l'évolution de la compétitivité et les performances à l'exportation n'est pas établi sur le passé, comme le reconnaît la Commission européenne elle-même ([Commission Européenne 2010](#)). L'origine des déséquilibres s'expliquerait plutôt par une croissance excessive de la demande intérieure ([Gaulier et Vicard 2013](#)).

Depuis 2009, les soldes des transactions courantes se sont partiellement réajustés, principalement en raison du redressement des soldes extérieurs de l'Espagne et, plus récemment, de l'Italie, tandis que l'excédent des transactions courantes est resté élevé en Allemagne. Seule une faible part de ce redressement s'explique par l'évolution de la compétitivité-coût (Gaulier et Vicard 2013, [OFCE 2013](#)). Le rôle de la demande est à nouveau prépondérant ([Borey et Quille 2013](#)).

Dans ces conditions, on peut légitimement s'interroger sur la pérennité du redressement des balances des paiements courants ainsi obtenu dans certains pays. Borey et Quille (2013) montrent qu'un retour à un rythme de demande intérieure similaire à celui qui prévalait avant la crise se traduirait par une détérioration de 1,5 point par an de la balance des paiements courants en Espagne et en Italie. Cela veut donc dire que la pression sur les coûts salariaux unitaires se maintiendrait à un rythme probablement non soutenable pour que l'amélioration soit pérenne.

## L'amélioration de la compétitivité-coût profite d'abord aux marges

Les différences de compétitivité-coût ne se traduisent pas automatiquement par des différences de compétitivité-prix, parce que les entreprises exportatrices ajustent leurs marges et adoptent des stratégies de prix différentes selon les marchés. Un constructeur automobile pourra par exemple choisir de localiser la production d'un modèle dans un pays où la compétitivité-coût est plus favorable et les marges plus élevées (graphique 3).



Sources : Eurostat, Offices statistiques nationaux, calculs CEP Groupe Alpha.

La compétitivité-prix doit donc être décomposée en plusieurs éléments: les coûts unitaires relatifs, les prix relatifs à l'export, et enfin, pour les échanges hors zone euro, le change effectif nominal. Les

indicateurs trimestriels fournis par la Commission européenne depuis 1994 permettent d'effectuer cette décomposition. Elle montre que l'évolution du taux de change nominal de l'euro a été prédominante, puisqu'elle explique les trois quarts de l'évolution de la compétitivité-prix des pays de la zone.

Le second constat est que les compétitivité-prix et les compétitivité-coût ont divergé au sein de la zone euro. Les entreprises des pays du Nord ont plutôt eu tendance à compresser leurs marges. Mais dans les pays du Sud où l'amélioration de la compétitivité-coût a été la plus nette, les entreprises exportatrices ne l'ont pas répercutée intégralement dans leurs prix et l'ont consacrée à l'amélioration de leurs marges.

### **Conclusion: risques et limites de la thérapie salariale**

La politique de modération salariale imposée dans plusieurs pays de la zone euro ne se borne pas à un ajustement des coûts du travail relatifs visant à réduire les déséquilibres macroéconomiques. Elle va beaucoup plus loin, car elle s'accompagne de réformes dont les effets ne se font pas encore pleinement sentir mais qui sont porteuses d'une fragilisation durable des systèmes de négociation collective. Et cette tendance risque de s'accroître dans la mesure où la pression sur les salaires devrait rester très forte dans un avenir immédiat.

Cette thérapie salariale soulève en outre une question de fond, celle de savoir si elle constitue une réponse adéquate aux déséquilibres qui se sont accumulés au sein de la zone euro au cours de la dizaine d'années qui a précédé la crise. En tout cas, la résorption récente de ces déséquilibres ne semble pas suivre les canaux conformes aux vertus supposées de la modération salariale, comme le montrent deux des principaux constats mis en lumière dans cette note:

(1) La modération salariale était censée conduire, via une amélioration de la compétitivité-prix, à un regain d'exportations. En réalité, la réduction du déficit extérieur des pays du Sud est principalement passée par le canal de la demande intérieure.

(2) La modération salariale était censée permettre de restaurer la compétitivité-prix. En réalité, elle a été consacrée en grande partie à un rétablissement des marges de profit, notamment à l'export, ce que la Commission Européenne vient d'ailleurs de reconnaître dans son tout dernier rapport trimestriel sur la zone euro ([Commission Européenne 2013](#)).