



## NEWSLETTER

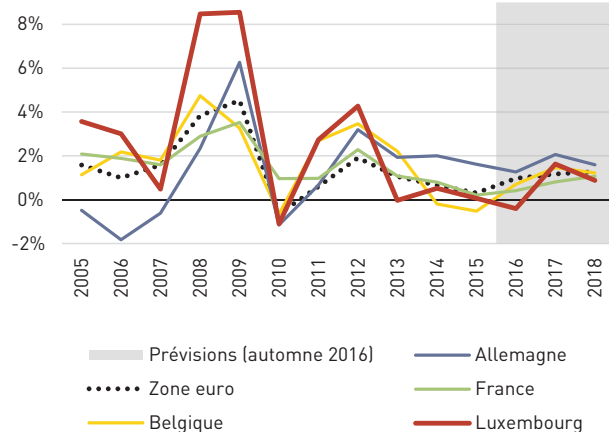
N° 4/2016 8 décembre 2016

### RÉMUNÉRATIONS DES SALARIÉS : UNE PART DE GÂTEAU PLUS PETITE ET EN OUTRE MAL RÉPARTIE

Si au cours des dernières années, nombre d'observateurs de l'économie luxembourgeoise se sont inquiétés d'une trop forte augmentation des coûts salariaux au Luxembourg en se basant sur la notion du coût salarial unitaire (CSU) nominal<sup>1</sup>, on peut noter que depuis 2013, les évolutions du CSU nominal luxembourgeois sont en ligne

avec les performances des pays voisins et de la zone euro, voire en-deçà de ces évolutions. Par ailleurs, pour 2016 à 2018, les services de la Commission européenne prévoient une augmentation du CSU nominal plus contenue au Luxembourg que dans les pays voisins (cf. partie grisée du graphique ci-dessous).

Évolution du coût salarial unitaire (variation annuelle)



Source : Commission européenne / AMECO

#### Personne de contact :

M. Sylvain Hoffmann  
T. : 27 494 200  
sylvain.hoffmann@csl.lu



CHAMBRE DES SALAIRES  
LUXEMBOURG

18, rue Auguste Lumière  
L-1950 Luxembourg  
T +352 27 494 200  
F +352 27 494 250  
www.csl.lu  
csl@csl.lu

Par ailleurs, si l'on se base sur la notion du CSU réel<sup>2</sup>, force est de constater que celui-ci évolue à la baisse sur la même période, indiquant que la part

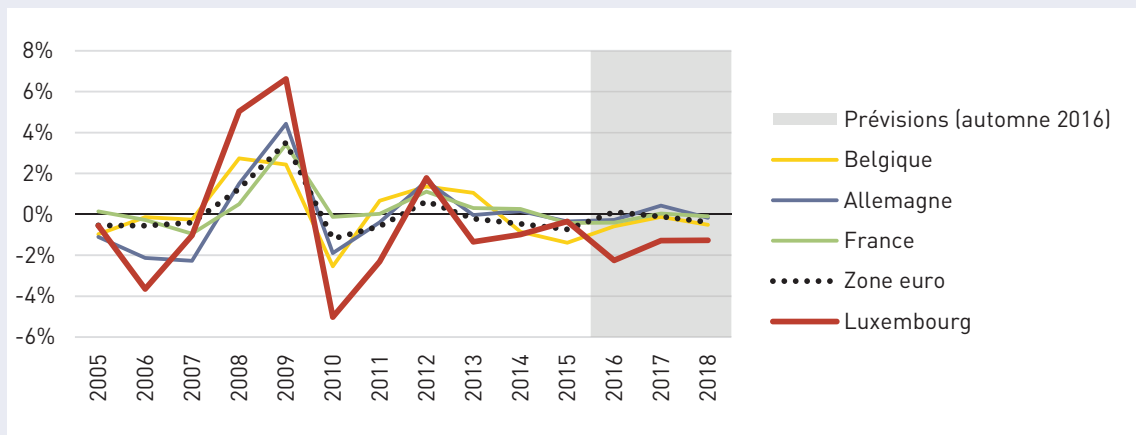
de la richesse créée revenant aux salariés est en diminution constante depuis 2010 (sauf en 2012).

1. Le CSU nominal correspond au ratio entre rémunération des salariés et valeur ajoutée calculé selon la formule suivante :  $\frac{\text{rémunération des salariés à prix courants}}{\text{valeur ajoutée à prix constants} / \text{emploi total}}$

À noter que l'on compare alors des valeurs à prix courants avec des valeurs à prix constants.

2. Le CSU réel se calcule selon la même méthode que le CSU nominal, à la différence près que l'on utilise la valeur ajoutée à prix courants.

### Évolution du coût salarial unitaire réel (variation annuelle)

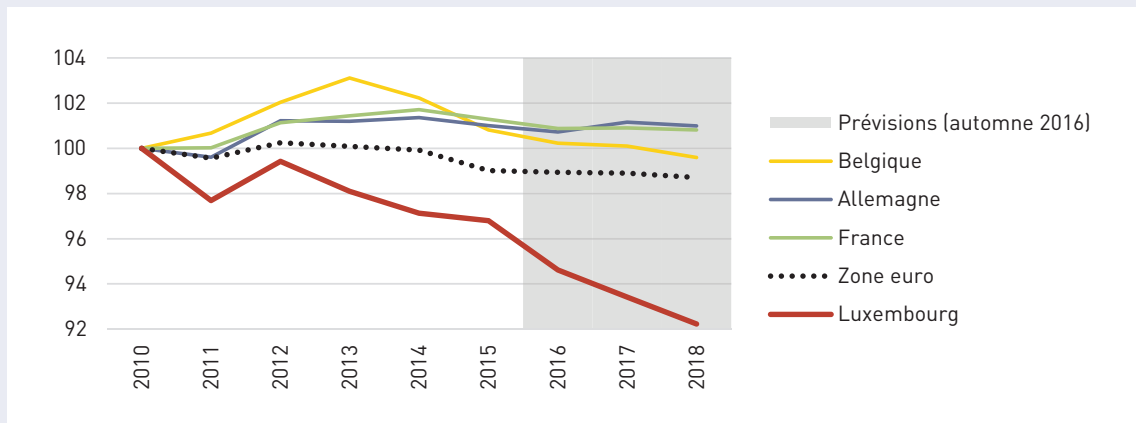


Source : Commission européenne / AMECO

Le pic de variation qu'a connu le Luxembourg, tout comme les autres pays considérés, est dû aux effets de la crise sur la valeur ajoutée (qui a connu une forte chute cette année-là), et non pas à une hausse des rémunérations des salariés.

Si l'on raisonne en indice 100 avec 2010 en tant qu'année de base, on constate que c'est au Luxembourg que le CSU réel a le plus diminué au cours des dernières années, alors que dans les pays voisins il est resté constant ou n'a que légèrement diminué.

### Évolution du coût salarial unitaire réel (indice 100 en 2010)



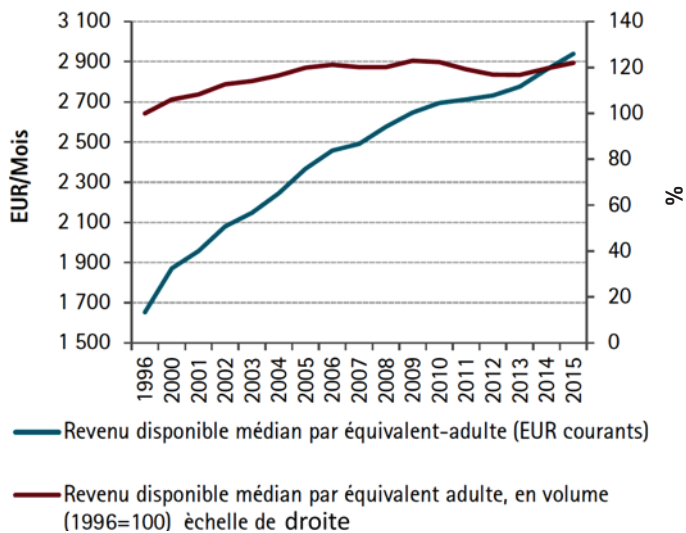
Source : Commission européenne / AMECO

Cette diminution constante des salaires réels par rapport à la productivité au cours des dernières années s'accompagne par ailleurs d'une stagnation du niveau de vie des ménages luxembourgeois. Ainsi, le Statec constate, dans

son *Rapport Travail et cohésion sociale 2016*, que le revenu disponible médian en volume<sup>3</sup> des ménages n'a pas connu de progression par rapport à son niveau de 2006.

3. C'est-à-dire corrigé de l'inflation.

### Évolution du revenu disponible et du niveau de vie



Note :

si le niveau de vie médian en euros courants progresse depuis 1996 (ligne bleue), en termes réels (c'est-à-dire en tenant compte de l'inflation), celui-ci stagne depuis 2006 (ligne rouge).

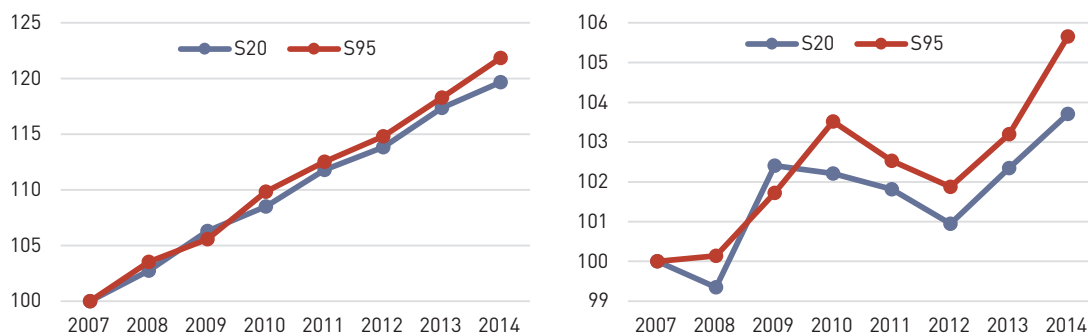
Source : Statec, Rapport Travail et cohésion sociale 2016

Un dernier élément à prendre en compte lorsque l'on étudie l'évolution des rémunérations est celui des inégalités. Les données publiées par l'IGSS dans le cadre du projet de règlement grand-ducal fixant le facteur de revalorisation des pensions permettent d'obtenir des informations récentes sur les évolutions de deux valeurs-limites au sein des salaires :

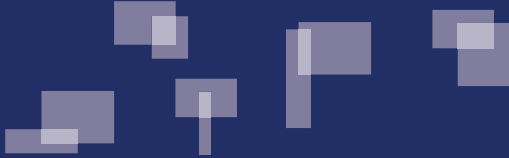
- S20, qui correspond au salaire (horaire) le plus élevé parmi les 20% de salariés ayant les salaires les plus bas, et
- S95, correspondant au salaire (horaire) le plus bas parmi les 5% de salariés les mieux rémunérés.

Force est de constater que les salaires les plus élevés ont connu une progression nettement plus forte depuis 2008 que cela a été le cas pour les bas salaires.

### Évolutions nominales (à gauche) et réelles (à droite) des bas et des hauts salaires au Luxembourg, (indices base 100 en 2007)



Source : IGSS



Ainsi, il apparaît clairement que la richesse est de moins en moins également répartie au Luxembourg. En effet, la répartition primaire de la richesse créée profite de moins au moins aux travailleurs (diminution du coût salarial unitaire réel) et profite donc de plus en plus aux détenteurs du capital<sup>4</sup>. Cette part salariale en déclin est, dans la suite

du processus de répartition, de plus en plus inégalement distribuée au sein des travailleurs, les hauts salaires connaissant au cours des dernières années une progression plus forte que les bas salaires. En même temps, ce sont les salaires les plus modestes qui sont le plus affectés par la perte de pouvoir d'achat.

Pour utiliser une métaphore, c'est comme si dans une part de gâteau de plus en plus petite (la part de la richesse créée revenant aux travailleurs), certains parviendraient à s'octroyer des morceaux de plus en plus grands.

---

4. Sachant que selon les données les plus récentes disponibles, le capital est nettement plus inégalement réparti que les revenus. Ainsi, selon l'enquête HFCS de la BCL, en 2010, les 10% de ménages les plus aisés détiennent 51,4% du patrimoine total, tandis que les 10% de ménages ayant les revenus équivalents les plus élevés n'obtiennent « que » 22,3% du revenu équivalent total selon des données d'EU-SILC pour la même année.