



NEWSLETTER

N° 1/2018

1^{er} mars 2018

SEMESTRE EUROPÉEN 2018 : POUR UNE RÈGLE D'OR EUROPÉENNE DES SALAIRES !

En plus d'une véritable « règle d'or » des finances publiques, il en est une autre, économique, qu'il serait également plus

qu'utile de respecter en Europe : la « règle d'or » des salaires.

Règle d'or salariale : quèsaco ?

On peut sans aucun doute penser à différentes conceptions d'une règle d'or salariale, dont on retiendra ici une forme : pour la respecter, les salaires nominaux moyens en zone euro devraient globalement suivre la croissance de la productivité (valeur ajoutée par emploi) augmentée d'un taux de croissance des prix théorique (par exemple 1,9% par an, eu égard à l'objectif de stabilité des prix de la Banque centrale européenne¹).

déséquilibres macroéconomiques), mais simultanément aussi par rapport à l'évolution des prix. On schématisera cette règle à l'aide de l'exemple suivant.

Règle d'or des salaires en zone euro			
Productivité	+	Prix	= Marge pour les salaires
2%	+	1,9%	= + 3,9%

Note : face à une hausse de la productivité, par exemple, de 2 % augmentée d'une hausse des prix étalonnée, par exemple, à 1,9%, la marge de croissance des salaires nominaux serait de 3,9% sur un an.

L'évolution des salaires en euros courants en zone euro serait par conséquent jugée non seulement par rapport à la productivité (comme actuellement le cas dans le cadre de la Procédure européenne des

Le respect de cette règle vise à faire progresser les revenus du travail des salariés selon l'évolution des conditions économiques générales.

Salaires et règle d'or : quelles évolutions depuis l'introduction de l'euro ?

Si nous vérifions le comportement des salaires par rapport à cette règle depuis 1999, on observe que la zone euro a glo-

balement été proche (mais en-deçà) de la règle d'or jusqu'en 2004.

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

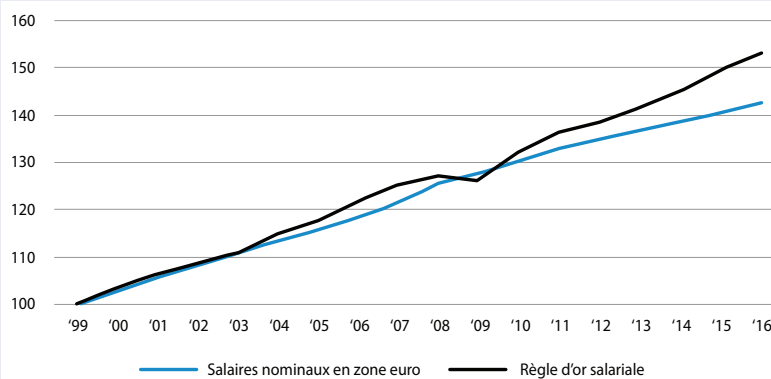
T +352 27 494 200

F +352 27 494 250

www.csl.lu

csl@csl.lu

Salaires et règle d'or en zone euro 1999-2016



Note : 1999 = 100. Source : Eurostat ; calculs : CSL

1. D'autres points de référence sont envisageables, et il convient de recourir au taux étalon des prix le plus approprié, notamment au regard des éventuelles particularités économiques locales. Dans une optique de contrôle de la compétitivité et de répartition de l'ensemble des gains de compétitivité, le choix du déflateur de valeur ajoutée sera le plus judicieux ; celui-ci est utilisé pour quantifier les prix et coûts de la production domestique.

S'ensuit un premier gros décrochage des salaires par rapport à l'indicateur de référence jusqu'en 2007 ; celui-ci fut mécaniquement corrigé par l'émergence de la crise en 2008, sans compenser bien sûr le manque à gagner précédent. La récession en double creux (2008-2013) a eu pour effet de maintenir les courbes dans un certain parallélisme. Depuis lors, sous le signe du renforcement de la gouvernance instaurée en 2011² et du nouvel essor économique, la courbe s'éloigne de nouveau fortement du scénario de référence.

Les salaires auront ainsi été les perdants de la croissance économique. Certes, les salaires nominaux ont continué de croître, mais largement moins rapidement que la somme de la productivité et des prix qui constituerait la voie d'équilibre.

C'est ainsi que, de 1999 à 2016, la marge de manœuvre des salaires nominaux en zone euro aurait été d'une dizaine de points de croissance supplémentaire en fonction de la règle d'or. Mais encore aurait-il fallu que la part bénéficiaire des entreprises, l'autre

versant de la rémunération, s'accommode elle-même de la règle d'or, alors qu'elle l'a largement surpassée depuis l'introduction de l'euro.

En quoi le respect de la règle d'or salariale est-il important pour la zone euro ?

Le renforcement, après la crise, de la logique de « désinflation compétitive » a conduit à une évolution salariale à tendance récessive et déflationniste, pesant sur la demande globale. Or, potentiellement très élevée, la demande intérieure³ est le moteur principal (et le plus stable) du développement économique dans la zone euro, alors que la demande extérieure, adressée à la zone, ne joue que très marginalement un rôle.

Ainsi, tant de 2000 à 2007 que de 2014 à 2016, la demande intérieure a assuré à elle seule la croissance économique de la zone euro, le commerce extérieur n'ayant que très faiblement (et transitoirement) contribué à celle-ci, particulièrement au cours de la récession en double creux que nous avons traversée (2008-2013).

Dans un marché intérieur économiquement intégré d'une ampleur telle que la zone euro où la demande intérieure est induite par les salaires plutôt que par les profits, les promesses d'un modèle de croissance par les salaires y sont bien plus

Contribution à la croissance économique en zone euro (2000-2016)			
Points de %	2000-2007	2008-2013	2014-2016
Croissance en zone euro	2,2	-0,3	1,7
	dont		
Demande intérieure (hors stocks)	2,0	-0,6	1,7
Commerce extérieur	0,2	0,5	-0,1
Stocks	0,1	-0,1	0,1

Source : Eurostat, iAGS

significatives que les pratiques de transferts pécuniaires du travail vers le capital (dites de désinflation salariale) qui ont pré-sidé jusqu'à présent⁴.

En outre, en faisant écho aux questions de déséquilibres macroéconomiques surveillés par les institutions européennes dans le cadre du semestre européen, la règle d'or des salaires, qui dispose d'un potentiel de stabilisation des prix à moyen terme au sens de la Banque centrale européenne, contribuerait à coordonner la politique salariale et se révélerait un outil utile à l'avenir pour traiter ou éviter les divergences nominales internes à la zone euro.

Parallèlement, en plus de l'initiative du Fonds européen pour les investissements stratégiques visant à stimuler les investissements du secteur privé (« plan Juncker »), l'autre volet constitutif de la demande intérieure serait couvert par le respect de la véritable règle d'or des finances publiques qui neutralise (et donc protège) les investissements publics dans le calcul du déficit budgétaire public. Cette seconde règle pourrait être mise en place à un niveau européen, par exemple par le biais d'un Trésor européen.

2. On se rappellera que la course à la « modération salariale » compétitive s'est radicalisée en 2011 avec l'apparition d'un « Pacte pour l'euro + » (visant les coûts unitaires de la main-d'œuvre) et le mécanisme de surveillance des déséquilibres macroéconomiques (visant également le coût salarial unitaire rangé au nombre des indicateurs de compétitivité).

3. La demande intérieure en zone euro est constituée essentiellement de deux volets, celui de la consommation finale des ménages et celui de l'investissement des entreprises, augmentés de ceux des administrations publiques.

4. Parmi d'autres, les institutions européennes constatent qu'« Il existe une marge pour soutenir la poursuite de la reprise, notamment au moyen [...] d'une progression plus forte des salaires réels à l'appui de la demande intérieure [...] ». Selon l'Examen annuel de la croissance économique réalisé pour 2018 dans le contexte du semestre européen, « une hausse plus rapide des salaires réels dans la zone euro dans son ensemble contribuerait à soutenir la demande intérieure » et donc à soutenir l'expansion économique actuelle ; une telle augmentation des salaires réels, « engendrée par une productivité accrue, est [même] essentielle pour réduire les inégalités et garantir un niveau de vie élevé ».