

## L'évolution récente du coût du travail en France

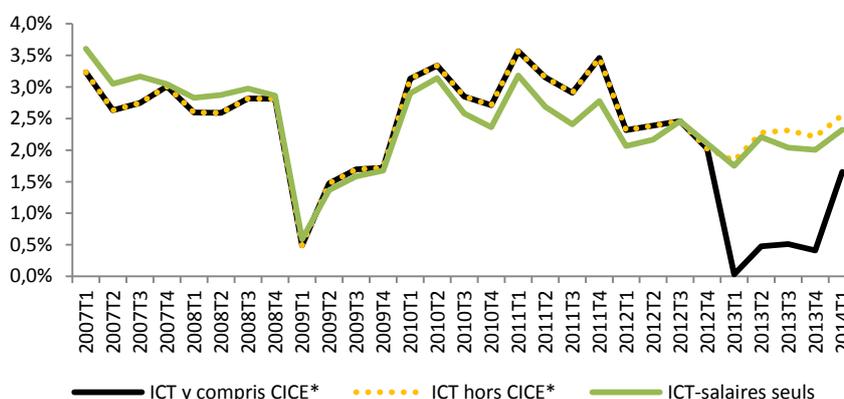
Vendredi 27 juin 2014

La question du coût du travail a pris une place centrale dans les débats de politique économique. Le présent flash s'intéresse à ses évolutions récentes en France et en comparaison européenne.

### 1. Quel est l'impact du CICE sur le coût du travail ?

En France, l'INSEE suit un **indice du coût du travail** (ICT) qui permet de mesurer le coût horaire du travail sur l'ensemble des secteurs marchands non agricoles. L'ICT retrace l'évolution de l'ensemble des rémunérations, des cotisations sociales et des taxes (ou impôt sur la masse salariale ou sur l'emploi) nettes de subventions. Les subventions prises en compte sont celles liées à la masse salariale ou à l'emploi de certaines catégories déterminées de personnes. A ce titre, le **crédit d'impôt compétitivité emploi** (CICE) est intégré au calcul de l'ICT depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, date d'entrée en vigueur du dispositif.

ICT depuis le premier trimestre 2007



Source : Afep à partir d'INSEE. \* : CICE depuis le T1 2013.

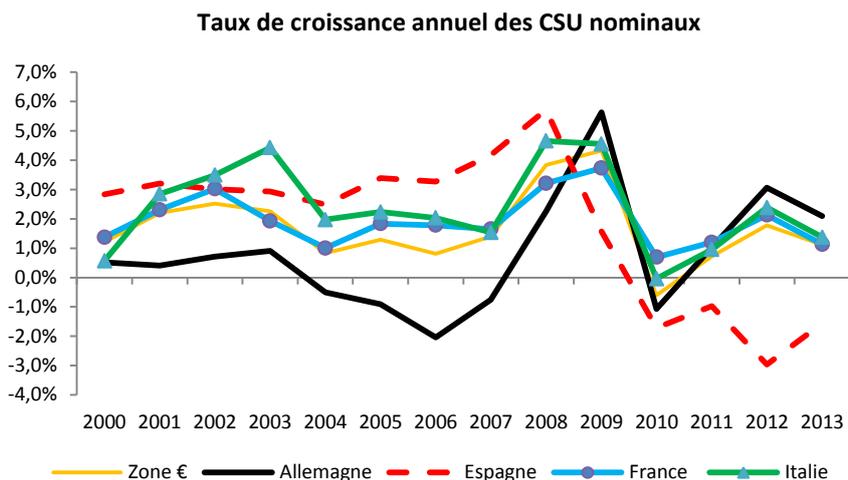
Après des taux moyens de progression supérieurs à 2 % au cours des années récentes, l'ICT a nettement décéléré à compter du premier trimestre 2013 du fait de la mise en œuvre de la première tranche du CICE (4 % d'allègement pour la masse salariale comprise entre le SMIC et 2,5 fois le salaire minimum). L'INSEE estime ainsi que, **sans le CICE, l'ICT aurait progressé de 1,8 % au T1 2013**, contre une progression calculée de 0 %<sup>1</sup>. Cet écart de 1,8 point s'est maintenu au cours de l'année passée. Les premiers résultats pour 2014 font apparaître un resserrement de l'écart entre l'ICT et l'ICT hors CICE dans la mesure où la nouvelle tranche de CICE (le taux est passé à 6 % en 2014) représente une hausse de moindre ampleur que celle du premier trimestre 2013, qui disparaît du calcul de glissement annuel. Plus fondamentalement, il traduit une **accélération de l'ICT-salaires seuls**, indicateur que l'INSEE calcule pour isoler la composante salariale du coût du travail. Cet indice, qui s'appuie sur les salaires horaires, intègre les éléments accessoires de rémunération (primes) et varie avec la durée réelle du travail et la structure des qualifications.

### 2. Productivité et coût du travail : les coûts salariaux unitaires

Certains indicateurs traditionnels du coût du travail (par exemple le coût d'une heure de travail en €) sont parfois critiqués à l'heure d'effectuer des comparaisons dans la mesure où ils postulent implicitement que la qualité du travail est identique dans différentes zones géographiques (régions, pays). Or, tel n'est pas le cas, la productivité (horaire ou par personne employée) variant parfois sensiblement en fonction du lieu considéré. C'est pour tenir compte de ce paramètre que les statisticiens ont développé le concept de **coût salarial unitaire** (CSU), à savoir le coût par unité de valeur ajoutée produite. Le CSU est exprimé de deux

<sup>1</sup> Compte tenu de la nature du CICE (qui n'est pas un allègement du coût du travail au sens strict), il est probable qu'il existe un écart entre l'impact comptable au niveau agrégé et la situation observée au niveau de l'entreprise.

façons distinctes : le CSU nominal, qui ne corrige pas des effets de l'inflation et le CSU réel, qui déduit l'évolution des prix.



Source : Afep à partir d'Eurostat.

Au cours de la dernière décennie, l'évolution des CSU dans les principaux pays européens fait apparaître des **situations contrastées**, avec une croissance des salaires allemands proche, voire inférieure, à celle de la productivité du travail, contrairement aux autres pays, notamment du Sud, où la période précédant la récession de 2009 vit une forte croissance de leurs CSU. S'agissant de l'écart entre la France et l'Allemagne, il s'explique par une divergence dans la croissance des salaires au cours de la période 2000-2008, alors que la productivité a progressé au même rythme dans les deux pays, et de façon plus importante que dans les pays du Sud. Depuis 2011, les CSU sont repartis à la hausse dans la plupart des pays, et plus fortement en Allemagne que dans les autres Etats, à l'exception notable de l'Espagne, dont les coûts unitaires nominaux ont baissé pour la quatrième années consécutive en 2013 en conséquence d'une forte modération des salaires et d'une accélération de la productivité du travail.

### 3. Des salaires « trop rigides » en France ?

Dans une étude récente<sup>2</sup>, l'INSEE s'intéresse aux causes de la résilience des salaires en France depuis la fin des années 2000. En effet, on a observé un ralentissement des salaires plus faible que ce que la productivité aurait laissé attendre. Deux causes potentielles sont explorées : des **effets de composition** de la population active et une éventuelle « **rigidité** » à la baisse des salaires. Les auteurs concluent toutefois **qu'aucune de ces deux pistes n'est vérifiée**. Dans le premier cas, si la crise a surtout touché les moins diplômés et les ouvriers, limitant le ralentissement des salaires, l'effet de composition relève d'un phénomène structurel (la hausse tendancielle du niveau de qualification des actifs occupés contribue chaque année positivement à la hausse du salaire moyen). Dans le second cas, l'INSEE estime à plus de **20 % la part des salaires qui diminuent chaque année**, une proportion qui ne varie pas en fonction de la taille de l'entreprise. Cette baisse aurait lieu la plupart du temps sans modification des conditions de travail (horaires, congés, changement de profession...), vraisemblablement en réduisant la partie variable des rémunérations (primes, 13<sup>e</sup> mois, épargne salariale...). Cette conclusion va donc dans le sens d'une certaine flexibilité des rémunérations, même si elle laisse ouverte la question de l'ajustement à la conjoncture des salaires au sens strict (le « paradoxe français », voir flash éco du 5 avril 2013).

\*\*\*

*L'attention portée à la question du coût du travail dans les années récentes a eu deux conséquences importantes : d'une part, la mise en œuvre de mesures destinées à réduire le coût supporté par les entreprises et, d'autre part, un meilleur suivi de la chaîne des coûts via les indicateurs nationaux et européens. Pour qu'il soit pérenne, le rééquilibrage des écarts de compétitivité-coût devra provenir en priorité d'un meilleur ajustement entre salaire et productivité au sein des entreprises (notamment dans le secteur abrité), le soutien public de l'offre ne pouvant se substituer à la dynamique propre de l'économie.*

<sup>2</sup> « La résistance des salaires depuis la grande récession s'explique-t-elle par des rigidités à la baisse ? », INSEE, juin 2014.