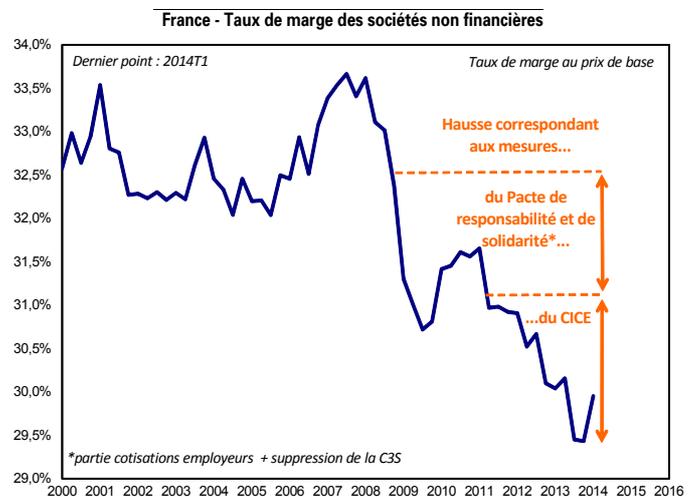


Comment l'évolution des coûts salariaux unitaires en France se situe-t-elle par rapport aux partenaires de la zone euro ?

- Avant la « grande récession » de 2008, les coûts salariaux unitaires (CSU) ont connu des évolutions contrastées au sein de la zone euro. Ils ont été particulièrement dynamiques en Espagne et, dans une moindre mesure, en Italie, alors qu'ils ont baissé en Allemagne. En France, ils ont évolué à un rythme légèrement supérieur à la moyenne de la zone euro en raison de salaires un peu plus dynamiques.
- La crise a conduit à une certaine correction des écarts d'évolution des CSU, notamment dans le secteur manufacturier. En particulier, les CSU ont augmenté en Allemagne en lien avec la fin de la période de modération salariale, alors qu'ils ont fortement baissé en Espagne sous l'effet de gains de productivité résultant de fortes destructions d'emploi et en partie d'une recomposition sectorielle. En France, les CSU ont continué à augmenter, bien qu'ils soient restés contenus dans le secteur manufacturier, où les gains de productivité ont été importants.
- Les fortes divergences observées depuis les années 2000 entre pays européens n'ont pas drastiquement modifié la hiérarchie des salaires horaires, lesquels sont restés sur toute la période sensiblement plus bas en Espagne qu'en Allemagne ou en France. La comparaison des CSU en niveau est toutefois difficile. En tout état de cause, l'existence d'autres déterminants importants de la compétitivité (change, compétitivité hors-prix), indique que l'évolution des CSU n'est qu'un facteur parmi d'autres de la compétitivité.
- Dans des pays comme la France les entreprises ont consenti des efforts de marge importants afin de maintenir leur compétitivité-prix face à l'appréciation de l'euro entre 2001 et 2007 et à l'augmentation des CSU. Elles ont ainsi modéré leurs prix par une compression des marges.
- Entre 2007 et 2012 les marges se sont effondrées. Pour répondre à ces difficultés la France met en œuvre le *Pacte de responsabilité et de solidarité*, qui complète les mesures précédemment mises en œuvre et en particulier le CICE, et vise notamment à améliorer la compétitivité de l'économie. Au total, 30 milliards d'euros de baisse du coût du travail sont restitués aux entreprises, un montant qui permettra de restaurer les marges à leur niveau d'avant-crise.



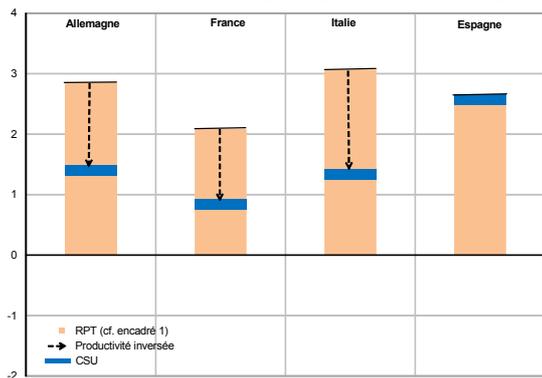
Sources : Insee, calculs DG Trésor.

1. Les coûts salariaux unitaires ont divergé en zone euro avant la crise, la France ayant une position intermédiaire

1.1 Les CSU des pays de la zone euro ont connu des évolutions contrastées avant la crise

Au cours de la décennie 90, les coûts salariaux unitaires avaient augmenté davantage en Allemagne qu'en France, en raison du dynamisme des salaires suite à la réunification (cf. graphique 1). Les CSU dans l'ensemble de l'économie ont ainsi augmenté en Allemagne de 1,4 % en moyenne annuelle entre 1992 et 2000, contre +0,8 % en France. Sur la période 1995-2000, les évolutions des CSU ont été du même ordre en Italie (+1,6 %) qu'en Allemagne, alors que les CSU espagnols ont été plus dynamiques du fait d'une faible productivité.

Graphique 1 : contributions au taux de croissance annuel moyen des CSU dans l'ensemble de l'économie avant 2000



Source : Eurostat, calculs DG Trésor.

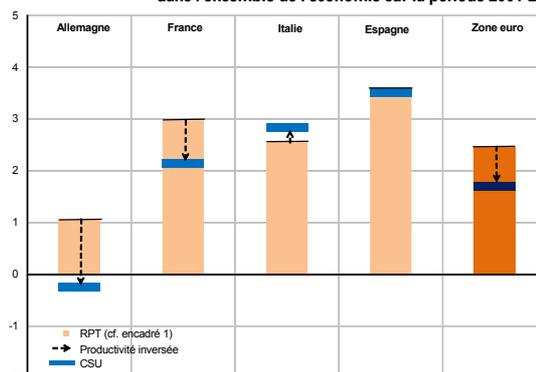
Lecture : Les CSU dans l'ensemble de l'économie allemande ont augmenté en moyenne annuelle de 1,4 % sur la période 1992-2000, du fait d'une progression des salaires (+2,9 %) plus importante que celle de la productivité (+1,5 %). Compte tenu de la disponibilité des données, les taux de croissance annuels sont calculés sur des périodes différentes : Allemagne et France (1992-2000), Espagne et Italie (1995-2000).

Sur la période 2001-2008, les coûts salariaux unitaires français (dans l'ensemble de l'économie) ont ensuite évolué à un rythme intermédiaire entre les hausses marquées caractérisant les pays du sud de la zone euro (notamment en Espagne) et la modération conduite en Allemagne. Les évolutions salariales ont été relativement dynamiques en France, alors que les gains de productivité étaient comparables à ceux de la moyenne de la zone euro (cf. graphique 2).

Dans les pays du sud, les coûts salariaux unitaires ont augmenté fortement sur cette période, en raison de faibles gains de productivité (voire de pertes de productivité en Italie), conjugués en Espagne à une progression soutenue des salaires, du fait notamment de leur indexation sur l'inflation.

À l'extrême opposé, l'Allemagne est le seul pays de la zone euro qui a vu ses coûts salariaux unitaires baisser avant la crise, sous l'effet de la modération salariale résultant d'accords syndicaux et de la mise en place des lois Hartz, alors que les gains de productivité n'ont été que légèrement supérieurs à la moyenne de la zone euro (cf. graphique 2). Cette évolution a rompu avec la forte dynamique des CSU observée notamment au début des années 1990.

Graphique 2 : contributions au taux de croissance annuel moyen des CSU dans l'ensemble de l'économie sur la période 2001-2008



Source : Eurostat, calculs DG Trésor.

Lecture : Les CSU dans l'ensemble de l'économie allemande ont reculé en moyenne annuelle de 0,2 % sur la période 2001-2008, du fait d'une moindre progression des salaires (+1,1 %) que de la productivité (+1,3 %).

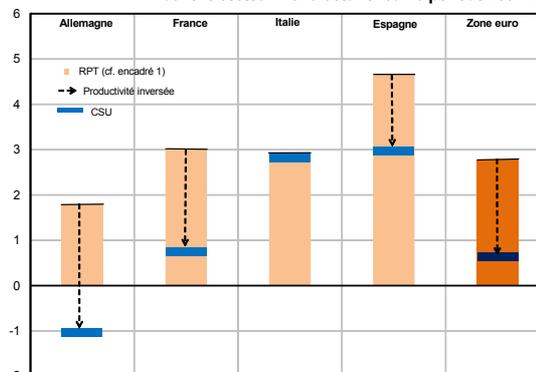
1.2 Dans le secteur manufacturier, les gains de productivité ont permis à certains pays, dont la France, de contenir l'évolution des CSU

Les CSU ont été globalement moins dynamiques dans le secteur manufacturier que dans l'ensemble de l'économie. Le secteur manufacturier est plus exposé à la concurrence internationale et donc plus pertinent lorsque l'on étudie les questions de compétitivité. Entre 2001 et 2008, les gains de productivité, structurellement plus importants dans le secteur manufacturier (cf. encadré 2), sont venus limiter l'évolution dynamique des rémunérations salariales. Avec des gains de productivité comparables entre pays, excepté en Italie, la dynamique des CSU en zone euro a reflété l'évolution des rémunérations salariales (cf. graphique 3).

En France notamment, grâce à des gains de productivité plus élevés, les CSU du secteur manufacturier ont connu une progression sensiblement moins dynamique que celle observée en Espagne et en Italie. En Allemagne, les CSU ont fortement diminué en raison de gains de productivité encore plus importants.

En revanche, la France se distingue par l'évolution des rémunérations salariales dans le secteur des services marchands, qui ont crû au même rythme que celles de l'industrie manufacturière (pour des gains de productivité inférieurs), ce qui n'est pas le cas dans les autres grands pays de la zone euro (cf. graphiques 4 et 5).

Graphique 3 : contributions au taux de croissance annuel moyen des CSU dans le secteur manufacturier sur la période 2001-2008



Source : Eurostat, calculs DG Trésor.

Lecture : Les CSU manufacturiers en Allemagne ont reculé en moyenne annuelle de 1,0 % sur la période 2001-2008, du fait d'une moindre progression des salaires (+1,8 %) que de la productivité (+2,9 %).

Encadré 1 : Les coûts salariaux unitaires, la compétitivité et les marges des entreprises

Le coût salarial unitaire est un indicateur du coût du travail qui consiste à rapporter les coûts salariaux^a, y compris cotisations sociales employeurs, en termes nominaux (monnaie nationale), à des quantités produites (valeur ajoutée ou production). À la différence d'un indicateur simple de coût salarial, comme le salaire horaire, l'intérêt du coût salarial unitaire est de tenir compte de l'efficacité du travail, ce qui rend les comparaisons plus pertinentes.

$$\text{Coût salarial unitaire} = \frac{\text{Rémunération par tête (RPT)}}{\text{Productivité apparente du travail}}$$

Cet indicateur peut s'appliquer à différents champs de l'économie : à l'ensemble de l'économie pour un aperçu général, ou bien à des secteurs particuliers, généralement le secteur manufacturier (plus exposé à la concurrence internationale) ou le secteur des services marchands (plus abrité de la concurrence). L'analyse des évolutions des CSU dans le secteur manufacturier est plus pertinente en termes de comparaisons internationales car les biens produits se trouvent plus facilement en concurrence directe. Les évolutions des CSU dans les secteurs non-marchands demeurent cependant très importantes car elles peuvent affecter celle des coûts du secteur manufacturier *via* les coûts des intrants.

Les CSU sont souvent utilisés comme des indicateurs de compétitivité, mais les comparaisons internationales des CSU doivent être considérées avec précaution, notamment au niveau agrégé, dans la mesure où les marchés d'exportation et la diversification sectorielle peuvent être différents d'un pays à l'autre. Les indicateurs au niveau agrégé peuvent également refléter des effets de structure productive et masquer des évolutions des CSU au sein de chaque secteur, relativement contrastées en fonction des développements technologiques^b.

À court et moyen terme, une déconnexion peut apparaître entre CSU et prix de vente, les variations des coûts de production, notamment salariaux, n'étant pas complètement transmis au prix de vente. Dans ce cas, ce sont les marges des entreprises qui s'ajustent, à la hausse si le prix de vente croît plus rapidement que les CSU, à la baisse dans le cas contraire. Le retour au partage de la rémunération du travail et du capital (les marges) à plus long terme ne peut se faire que par un ajustement des CSU et/ou des prix de vente.

Sur les marchés à l'export, la dynamique des coûts salariaux unitaires est déterminante dans l'évolution de la compétitivité-prix d'un pays. Celle-ci est également influencée par le comportement de marge des entreprises et les fluctuations du taux de change.

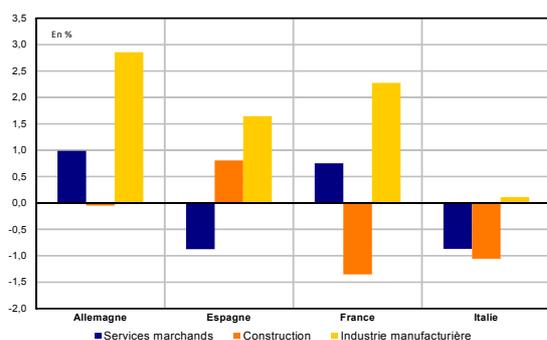
- En comptabilité nationale, le coût salarial est constitué de l'ensemble des dépenses qui incombent à l'entreprise pour l'emploi d'un salarié, en distinguant : (i) le coût direct, composé pour l'essentiel de la masse salariale (le salaire brut, les primes, les avantages en nature et les indemnités de licenciement ou de départ à la retraite), à laquelle s'ajoute l'épargne salariale (participation, intéressement) et (ii) le coût indirect, formé principalement par les cotisations sociales employeurs qui comportent les cotisations employeurs obligatoires, mais également celles de nature conventionnelle, contractuelle ou volontaire (formations professionnelles, frais de transport, œuvres sociales).
- Cf. Felipe J. et Kumar U. (2011), "Unit Labour Costs in the Eurozone : The Competitiveness Debate Again", ADB.

Encadré 2 : Gains de productivité dans le secteur des biens exportables

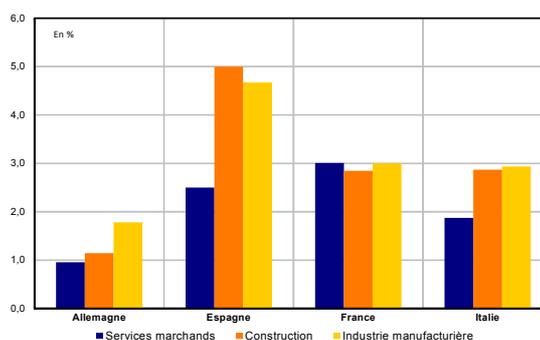
Les gains de productivité sont plus importants dans le secteur des biens potentiellement exportables, notamment des marchandises (cf. graphique 4). Cela s'explique tout d'abord par la nature même de ces biens, à forte intensité capitalistique, alors que les biens non-échangeables sur le marché international (essentiellement des services) sont en moyenne plus intensifs en main d'œuvre, ce qui limite les possibilités de gains de productivité. Par ailleurs, l'ouverture plus importante des secteurs marchands à la concurrence internationale exerce une pression à la baisse sur les prix des biens échangés, ce qui incite à une modération des coûts de production (salaires, rémunération du capital) et à la réalisation de gains de productivité.

Les CSU sont ainsi moins dynamiques dans l'industrie manufacturière que dans les services marchands, notamment en Allemagne et en France, du fait de gains de productivité structurellement plus élevés (cf. graphique 4). Dans le cas de la France, les trois secteurs marchands ont connu une progression comparable des salaires, alors que les évolutions de la productivité ont été très contrastées. Les CSU ont ainsi fortement progressé dans les services marchands et dans la construction.

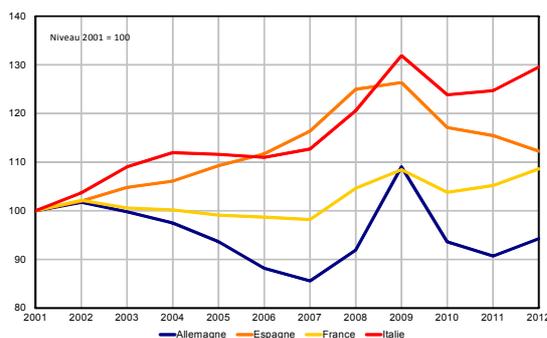
Graphique 4 : taux de croissance annuel moyen de la productivité (2001-2008)



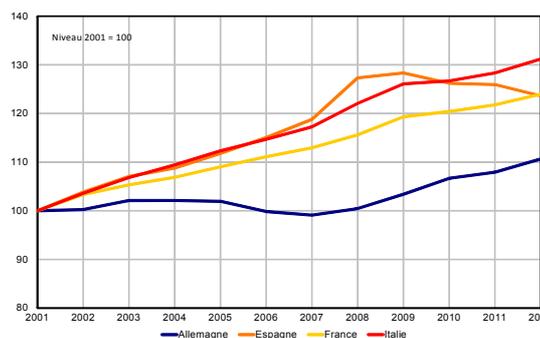
Graphique 5 : taux de croissance annuel moyen de la rémunération salariale (2001-2008)



Graphique 6 : coûts salariaux unitaires dans le secteur manufacturier



Graphique 7 : coûts salariaux unitaires dans les services marchands

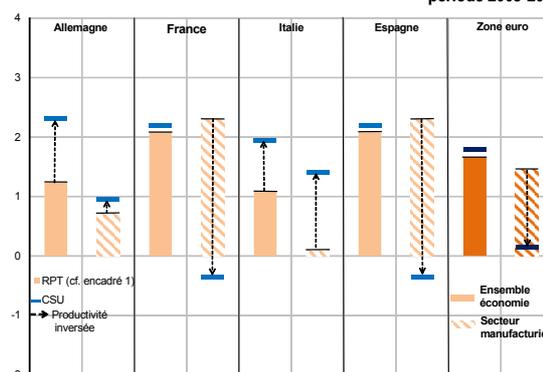


Source : Eurostat, calculs DG Trésor.

2. La crise a conduit à un ajustement des évolutions des CSU en zone euro

Au cours de la période immédiatement après la crise (2009-2010), l'écart des CSU entre pays de la zone euro s'est réduit dans le secteur manufacturier. En Allemagne, la volonté de préserver l'emploi à l'aide de dispositifs particuliers¹ en dépit de la chute de l'activité a entraîné une baisse de la productivité. Les CSU allemands ont ainsi connu des rythmes d'évolution nettement supérieurs à la moyenne de la zone euro. En Italie, les mesures favorisant l'activité partielle (en raison du Cassa integrazione favorisant l'activité partielle) ont également pesé sur la dynamique des gains de productivité. À l'inverse, en Espagne, les rémunérations par tête ont continué à augmenter en partie en raison d'un effet de composition (licenciement des moins qualifiés, notamment dans la construction). La nature des emplois, essentiellement des contrats à durée déterminée, a permis un ajustement plus rapide de l'emploi dans le secteur manufacturier que dans les autres pays (cf. graphique 8).

Graphique 8 : contributions au taux de croissance annuel moyen des CSU dans l'ensemble de l'économie et dans le secteur manufacturier sur la période 2009-2010



Source : Eurostat, calculs DG Trésor.

Lecture : Les CSU manufacturiers en Allemagne ont augmenté en moyenne annuelle de 0,9 % sur la période 2009-2010, du fait d'une progression des salaires (+0,7 %) et d'une baisse de la productivité (-0,2 %).

Encadré 3 : Quels sont les facteurs expliquant les évolutions des salaires pendant la crise ?

Les salaires en France ont mis plusieurs années pour rejoindre un niveau cohérent avec le choc de productivité observé au déclenchement de la crise. Plusieurs facteurs peuvent contribuer à expliquer cette évolution, même si un écart entre salaires réels et productivité n'est pas inhabituel lors d'un ralentissement de l'activité.

1. Une volonté des entreprises de lisser les évolutions salariales

Les entreprises ont suivi une stratégie de réduction des coûts axée principalement sur la réduction de l'emploi, via l'intérim, et sur la baisse des coûts non salariaux (cf. tableau 1). Le recours à la réduction des salaires de base, mais aussi, plus surprenant, à la réduction de la part variable des salaires a été beaucoup plus rare. Ce comportement des entreprises ne s'observe pas seulement en France, mais également dans la plupart des économies européennes pour lesquelles des données sont disponibles. Les études disponibles s'arrêtent toutefois à 2009 : face au prolongement de la crise, les rigidités nominales et/ou réelles des salaires ont pu s'estomper dans certains pays, comme en Espagne où le salaire moyen par tête baisse depuis 2010 en termes réels et depuis 2012 en termes nominaux.

Tableau 1 : Stratégies de réduction des coûts des entreprises en 2009*

	Salaire de base	Flexibilité des salaires	Emploi permanent	Emploi temporaire	Heures travaillées	Coûts non salariaux
Espagne	1,0	5,5	23,2	41,6	5,9	22,8
France	0,1	9,9	17,1	33,9	12,4	26,2
Italie	1,3	8,9	16,6	21,1	18,4	33,7
Pays-bas	1,4	5,0	8,1	40,5	6,2	38,8
Total	1,2	9,8	16,9	24,3	13,6	33,9

Source : Enquête Wage Dynamics Network (WDN), Fabiani S., Lamo A., Messina J. et Room T., (2013), "Firm Adjustment during Times of Crisis", mimeo, Novembre 2013.

* Part des entreprises en % optant pour la stratégie concernée en tant que stratégie principale d'ajustement.

Outre, dans certains cas, l'impossibilité légale de baisser les salaires nominaux de base d'un salarié, les entreprises justifient cette stratégie par une volonté de préserver les efforts et la motivation des salariés et d'éviter le départ des meilleurs. Les entreprises semblent donc faire face à des difficultés à recruter des salariés compétents et à maintenir les efforts et la motivation, ce qui peut renvoyer soit à des problèmes d'adéquation entre les besoins en main d'œuvre et l'offre de qualification, soit à un degré de protection de l'emploi élevé du point de vue des entreprises.

2. Des effets de composition de la main d'œuvre plus importants

En phase de hausse du chômage, comme c'est le cas depuis la crise de 2008, les salariés qui perdent leur emploi ont en moyenne des salaires plus bas, ce qui a pour effet de faire augmenter ceteris paribus le salaire moyen (Verdugo, 2013)^a.

3. Des effets d'hystérèse depuis la crise

En raison de la recomposition de l'appareil productif (baisse de l'emploi industriel) et de la hausse du chômage de longue durée, une partie des emplois vacants pourrait ne plus correspondre aux qualifications des chômeurs (hausse des difficultés d'appariement entre offre et demande de travail). L'éloignement durable du marché du travail d'une partie des personnes sans emploi pourrait alors réduire les pressions à la baisse sur les salaires des personnes en emploi^b.

a. Verdugo G. (2013), « Les salaires réels ont-ils été affectés par les évolutions du chômage en France avant et pendant la crise ? », *Bulletin de la Banque de France* n°192.

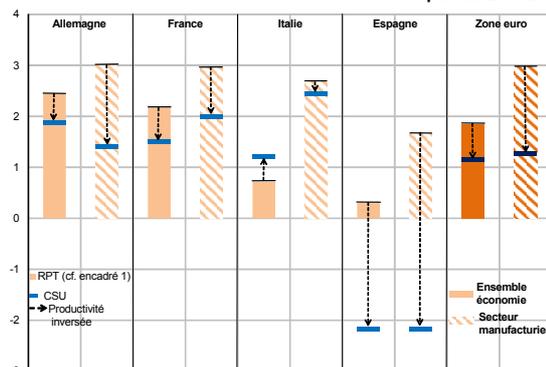
b. Voir par exemple Laudes R. (2005), "The Phillips Curve and Long-term Unemployment", *Working paper* n°441, Banque centrale européenne pour une étude sur les pays de l'OCDE avant crise.

(1) La mise en place de dispositifs particuliers portant sur le chômage partiel en Allemagne, mais également en France, ont pénalisé, via un effet de composition entraîné par un mécanisme de préservation de la main d'œuvre, la dynamique en terme de gains de productivité totale du travail, son impact étant cependant plus faible sur la productivité horaire. En Allemagne, la volonté de préserver l'emploi en dépit de la chute de l'activité à l'aide de dispositifs favorisant la flexibilité via le dispositif *Kurzarbeit* (chômage partiel, compte épargne temps, allongé la durée maximale d'indemnisation et réduit le coût pour l'employeur tout en limitant les destructions d'emploi), a entraîné une dynamique moins favorable de la productivité. La France a créé un nouveau dispositif (activité partielle de longue durée – APLD) qui a permis notamment une meilleure indemnisation des salariés. L'effet de ces mesures a été encore plus important dans l'ensemble de l'économie, notamment pour l'Allemagne qui a connu une baisse de la productivité en moyenne annuelle.

En France, les salaires ont montré une certaine résilience après le déclenchement de la crise. Suite au choc de productivité de 2009, un écart entre salaires réels et productivité s'est créé, se prolongeant ensuite sur plusieurs années (cf. encadré 3)².

Depuis 2011, les CSU dans les principaux pays de la zone euro augmentent, sauf en Espagne. En Allemagne, malgré le retour à des gains de productivité, la fin de la période de modération salariale a favorisé le dynamisme des CSU. L'Italie ne parvient plus à améliorer sa productivité qui continue à baisser. En France, les rémunérations par tête progressent au même rythme qu'en Allemagne, mais les gains de productivité y sont moindres dans le secteur manufacturier. En conséquence, les CSU français ont été légèrement plus dynamiques qu'en Allemagne. En Espagne, en revanche, les importants gains de productivité, liés avant tout aux fortes destructions d'emplois et en partie à une recomposition sectorielle, se sont poursuivis, y compris dans l'ensemble de l'économie, et les rémunérations par tête ont nettement ralenti, entraînant la baisse des CSU (cf. graphique 9).

Graphique 9 : contributions au taux de croissance annuel moyen des CSU dans l'ensemble de l'économie et dans le secteur manufacturier sur la période 2011-2013



Source : Eurostat, calculs DG Trésor.

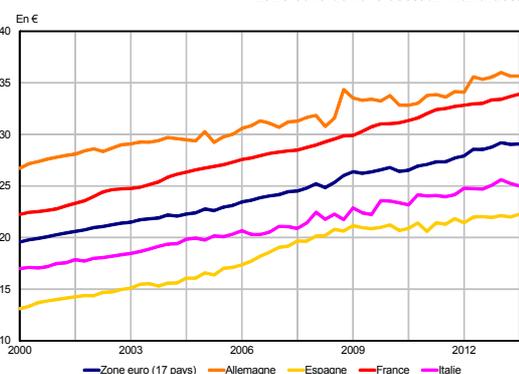
Lecture : Les CSU manufacturiers en Allemagne ont augmenté en moyenne annuelle de 1,4 % sur la période 2011-2013, du fait d'une progression plus dynamique des salaires (+3,0 %) que de la productivité (+1,6 %).

3. Les évolutions divergentes de CSU avant la crise n'ont pas changé drastiquement la hiérarchie des salaires horaires en zone euro, y compris dans le secteur manufacturier

L'analyse du niveau des coûts salariaux est également essentielle. Si l'évolution des CSU permet de comparer plus facilement les divergences entre pays sur une période donnée, leur niveau est plus pertinent pour juger de la compétitivité d'une économie à un instant donné (à la fois en ce qui concerne les exportations et la localisation des entreprises). Du fait de la fragilité des analyses en termes de CSU en niveaux (cf. encadré 1), nous nous concentrons ici sur le niveau des coûts salariaux horaires (c'est-à-dire sans prendre en compte les dynamiques de productivité).

Les niveaux des coûts salariaux horaires dans les pays du sud de la zone euro, notamment l'Italie et l'Espagne, étaient au moment de la création de l'euro nettement inférieurs aux niveaux enregistrés en Allemagne et en France³ (cf. graphique 10). Malgré un rythme de progression relativement plus important dans certains pays sur la période avant crise (Espagne notamment), la hiérarchie des principaux pays de la zone euro en termes de niveau de coût salarial horaire n'a pas changé depuis le début des années 2000. En particulier, la rémunération salariale par tête dans le secteur manufacturier en Allemagne était, fin 2013, supérieure à la moyenne de la zone euro et au niveau enregistré en France, alors qu'elle est toujours inférieure à la moyenne en Italie et Espagne (cf. tableau 2).

Graphique 10 : niveau des coûts salariaux horaires des principaux pays de la zone euro dans le secteur manufacturier



Source : Eurostat, comptabilité nationale, calculs DG Trésor.

Les progressions nettement plus dynamiques dans les pays du sud sur la période avant crise doivent donc être en partie relativisées dans la mesure où elles ont pu refléter pour partie la convergence entre pays de la zone euro, à partir de niveaux de salaires très différents.

Tableau 2 : Rémunérations salariales par heure travaillée en 2013

	Zone euro	Allemagne	Espagne	France	Italie
Ensemble de l'économie	25,8	28,7	19,5	32,3	22,5
Secteur manufacturier	29,1	35,7	22,2	33,7	25,2

Source : Eurostat, comptabilité nationale, calculs DG Trésor.

- (2) L'écart entre le salaire réel tel que perçu par les entreprises (corrige du prix de valeur ajoutée) et la productivité ne s'est pas résorbé et l'écart entre le salaire réel tel que perçu par les salariés (corrige de l'indice des prix à la consommation) et la productivité semble tout juste se résorber.
- (3) La comparaison des coûts salariaux horaires doit être toutefois menée avec prudence car l'efficacité d'une heure de travail peut être différente d'un pays à l'autre, les salaires moyens n'étant pas *a priori* comparables en termes de qualification et d'adéquation entre leur évolution et l'emploi ou l'expérience de l'individu.

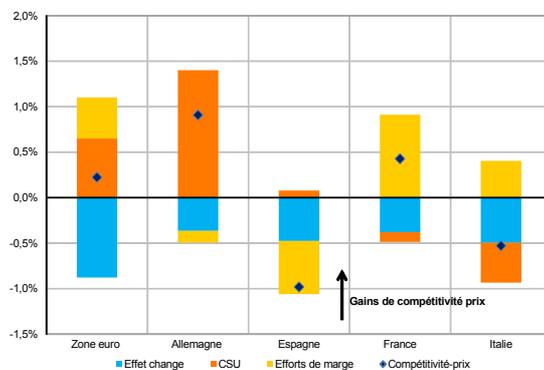
4. Les CSU ne sont qu'un aspect de la compétitivité mais ils semblent avoir eu une importance particulière en France au regard du recul des marges des entreprises

4.1 La compétitivité dépend d'autres facteurs que les coûts salariaux, relevant à la fois de compétitivité-prix et de compétitivité hors-prix

L'évolution des CSU n'est pas un indicateur direct de compétitivité-prix. Celle-ci dépend aussi fortement des évolutions du taux de change, ainsi que des comportements de marge des entreprises. Face à l'appréciation de l'euro après sa création, les entreprises européennes ont réalisé deux types d'ajustements pour tenter de préserver leur compétitivité-prix. Les pays dans lesquels les CSU ont évolué de manière dynamique ont dû réaliser des efforts de marge dans les secteurs exposés à la concurrence internationale afin de rester compétitifs en termes de prix (cf. graphique 11 et encadré 1). La dégradation de la compétitivité-coût en Italie et dans une moindre mesure en France, sous l'effet de la hausse des CSU, a incité les entreprises à consentir des efforts de marge pour limiter la perte de compétitivité-prix.

En France, l'ajustement des marges a été particulièrement marqué et a ainsi permis aux entreprises d'accroître leur compétitivité-prix. Cette dernière s'est ainsi améliorée depuis 2000, malgré l'effet négatif de l'appréciation de l'euro (plus important que celui, très modéré, de la hausse des CSU). Dans le secteur manufacturier, le prix de valeur ajoutée des entreprises françaises a connu l'évolution la plus faible pendant les années 2000 par rapport à ses principaux voisins de la zone euro (il a en moyenne baissé de 0,6 % par an de 2001 à 2008, contre +0,0 % en Allemagne, +2,8 % en Italie et +3,0 % en Espagne). Cela semble s'expliquer par la position-prix médiane qu'occupent les entreprises françaises en termes de positionnement hors-prix⁴. L'Italie, quant à elle, a également connu des compressions de marges, mais sans améliorer sa compétitivité-prix étant donné la hausse relative des CSU.

Graphique 11 : contributions à la variation moyenne annuelle de la compétitivité-prix dans l'ensemble de l'économie sur la période 2001-2012



Source : Eurostat, calculs DG Trésor.

À l'inverse, dans les pays qui ont limité l'évolution de leurs coûts salariaux unitaires, les entreprises ont pu dégager davantage de marges, tout en améliorant leur compétitivité-prix en raison d'une transmission importante de la baisse du coût de la main d'œuvre dans les prix de vente. En particulier, la forte baisse des CSU en Allemagne sur la période 2001-2008 a entraîné une nette amélioration de la compétitivité-prix, par ailleurs légèrement pénalisée par la reconstitution des marges des entreprises. En Espagne, en revanche, la compétitivité-prix s'est détériorée, la dynamique favorable des CSU ayant contribué à la restauration des marges des entreprises.

Les coûts salariaux ne sont, en outre, que l'un des coûts auxquels les entreprises sont confrontées. Le coût des consommations intermédiaires, le coût du capital et les prélèvements jouent également sur les coûts de production et la compétitivité des entreprises.

Au-delà de la compétitivité-prix, les performances à l'exportation dépendent également d'éléments de compétitivité hors-prix, dont notamment la qualité des produits, l'innovation, le design, l'image de marque ou encore le développement des réseaux de distribution et l'insertion dans le commerce international. L'Allemagne présente une forte compétitivité hors-prix, alors que l'Espagne est plus sensible aux évolutions des prix de ses concurrents. La France, comme l'Italie, occupe une position intermédiaire en termes de sensibilité-prix et de positionnement hors-prix.

4.2 En France, les importants efforts de marge ont néanmoins pu être un frein aux gains de compétitivité hors-prix

Face à des CSU relativement dynamiques, le taux de marge des sociétés non financières françaises a atteint son plus bas historique depuis 1985, à 29,7% en 2013⁵. Avant crise, si les entreprises françaises ont pu accroître leur compétitivité-prix, les compressions de marge ont pu se faire au détriment de la montée en gamme et des gains de compétitivité hors-prix. Leur taux d'investissement est resté conséquent mais l'investissement s'est tourné vers le renouvellement de capacités de production existantes, et relativement peu vers l'extension des capacités, l'innovation et l'introduction de nouveaux produits. Depuis la crise ces évolutions ont peu changé, alors qu'Espagne par exemple, les investissements d'extension ont fortement progressé en part des investissements totaux réalisés.

(4) Sautard R., Tazi A., Thubin C. (2014), « Quel positionnement « hors-prix » de la France parmi les économies avancées ? », Trésor-éco n°122.

(5) Données de la base 2010 des comptes nationaux publiés par l'Insee en mai 2014.

5. La France met en œuvre le *Pacte de responsabilité et de solidarité* notamment pour améliorer la compétitivité de l'économie

La maîtrise des coûts salariaux unitaires, passant par des gains de productivité et/ou une maîtrise du coût du travail, est un enjeu macroéconomique important pour la compétitivité-prix et hors-prix. Une évolution favorable des coûts de production, notamment *via* une modération des coûts salariaux unitaires, peut permettre simultanément de gagner en compétitivité-prix et/ou d'accroître les marges qui permettront de soutenir l'investissement, la recherche et le développement, l'innovation et ainsi améliorer la compétitivité hors-prix.

La France a d'abord mis en place le *Pacte National pour la croissance, la compétitivité et l'emploi*, qui a notamment pour effet d'améliorer la compétitivité-coût de l'économie française et de desserrer les contraintes financières qui pèsent sur les entreprises. Le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) a été mis en place le 1^{er} janvier 2013. Il correspond à 6 % de la masse salariale inférieure à 2,5 Smic, soit un total de près de 20 milliards d'euros d'allègements du coût du travail correspondant à une baisse de 3 % des coûts salariaux pour les entreprises concernées par le CICE. Le montant du CICE correspond aux trois dernières années de baisse du taux de marge (cf. graphique 12).

Le *Pacte de responsabilité et de solidarité* amplifie la baisse du coût du travail *via* une diminution des cotisations. La baisse du coût du travail sera ainsi portée à 30 milliards d'euros d'ici 2017, un montant qui équivaut aux cinq dernières années de baisse du taux de marge.

Les mesures de baisse du coût du travail mises en œuvre devraient avoir un effet positif sur l'emploi et permettre aux entreprises de modérer leurs prix de vente et donc de gagner en compétitivité-prix, tout en restaurant leurs marges, évolution favorable à l'investissement et à l'innovation, permettant de gagner en compétitivité hors-prix.

Graphique 12 : France - Taux de marge des sociétés non financières



Sources : Insee, calculs DG Trésor.

Lecture : Le montant du CICE et des mesures de baisse des cotisations sociales employeur du *Pacte de responsabilité et de solidarité* correspondent aux cinq dernières années de baisse du taux de marge. Autrement dit, si les entreprises utilisaient intégralement le montant correspondant pour restaurer leur marge, celles-ci reviendraient à leur niveau d'il y a cinq ans.

Cristian CIORNOHUZ, Maxime DARMET-CUCCHIARINI

Éditeur :

Ministère des Finances
et des Comptes publics
et Ministère de l'Économie
de l'Industrie et du Numérique

Direction générale du Trésor
139, rue de Bercy
75575 Paris CEDEX 12

Directeur de la Publication :

Sandrine Duchêne

Rédacteur en chef :

Jean-Philippe Vincent
(01 44 87 18 51)
tresor-eco@dgtresor.gouv.fr

Mise en page :

Maryse Dos Santos
ISSN 1777-8050

Derniers numéros parus**Juillet 2014**

n°133. Piste pour l'instauration d'une norme de salaire minimum européenne
Maxence Brischoux, Anne Jaubertie, Christophe Gouardo, Pierre Lissot, Thomas Lellouch,
Arthur Sode

Juin 2014

n°132. Une assurance chômage pour la zone euro
Thomas Lellouch, Arthur Sode

n°131. Le décrochage du PIB par habitant en France depuis 40 ans : pourquoi ?
Camille Thubin

n°130. Quel risque de déflation en zone euro ?
Flore Bouvard, Sabrina El Kasmi, Raul Sampognaro, Amine Tazi

<http://www.tresor.economie.gouv.fr/tresor-eco>

Ce document a été élaboré sous la responsabilité de la direction générale du Trésor et ne reflète pas nécessairement la position du ministère des Finances et des Comptes publics et du ministère de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique.