

### Sommaire

Depuis la reprise post-pandémique, l'inflation a accéléré à l'échelle mondiale et aussi au Luxembourg, dans ses pays voisins, aux Pays-Bas et dans la zone euro dans son ensemble. De juin 2021, où le taux d'inflation en glissement annuel était de 2,2 % au Luxembourg, il est passé à 6,9 % en septembre 2022. Outre les effets de premier tour<sup>1</sup>, c'est-à-dire la hausse des prix de l'énergie, les effets de second tour<sup>2</sup>, c'est-à-dire la hausse des prix des biens et services non énergétiques et la hausse des rémunérations, notamment via le système d'échelle mobile des salaires (indexation automatique), remettent la compétitivité au centre des préoccupations au Luxembourg.

Afin de mieux comprendre les enjeux, les développements passés et actuels en matière de rémunération et de position concurrentielle de l'économie luxembourgeoise sont présentés dans cette lettre de l'Observatoire de la compétitivité.

En ce qui concerne l'évolution des rémunérations par heure travaillée<sup>3</sup>, celles-ci ont augmenté presque sans interruption depuis 2000, à la fois en euros (valeur nominale) et, bien que dans une moindre mesure, aussi en standards de pouvoir d'achat (SPA)<sup>4</sup>. Au niveau agrégé de l'économie nationale, l'augmentation des rémunérations a généralement été plus prononcée au Luxembourg que chez ses voisins, aux Pays-Bas et dans la zone euro. Il est important de noter que les différences de profils recrutés entre les pays analysés ne sont pas prises en compte, alors qu'elles expliquent potentiellement une partie des différences de rémunérations. En outre, il convient de noter que la part des cotisations sociales à la charge des employeurs dans les rémunérations est relativement faible au Luxembourg et reste stable dans le temps, à environ 13 % en moyenne.

Les analyses suggèrent que l'indexation automatique des salaires est un déterminant important de l'évolution des rémunérations au Luxembourg, sans pour autant être le seul, et que d'autres facteurs jouent un rôle, tels que l'évolution de la productivité, les changements

dans les profils de recrutement, la dynamique du marché du travail, les augmentations dues aux négociations entre partenaires sociaux, les augmentations légales, les augmentations prévues par les conventions collectives ou encore les évolutions des rémunérations à l'étranger. En ce qui concerne l'évolution des rémunérations en perspective, la Commission européenne prévoit dans ses prévisions de printemps 2022 une accélération de la hausse des rémunérations dans chaque pays pris en compte dans la présente analyse. Pour le Luxembourg, l'augmentation est estimée à 4,8 % en 2022 et 3,6 % en 2023.<sup>5,6</sup>

Une analyse plus détaillée au niveau des branches économiques<sup>7</sup> montre que les niveaux ainsi que les évolutions varient considérablement d'une branche à l'autre. Les activités financières et d'assurance (K) présentent les rémunérations les plus élevées au Luxembourg, qui s'avèrent être également beaucoup plus élevées que dans les autres pays analysés. Il en va de même pour les activités spécialisées, scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et de soutien (M-N), branche dans laquelle les rémunérations au Luxembourg sont environ 1,5 fois plus élevées que dans les pays voisins. Concernant l'évolution, c'est dans les branches M-N et K que les rémunérations ont augmenté le plus en termes absolus, alors qu'en pourcentage, les plus fortes augmentations ont été observées dans les branches M-N et dans le commerce, transports, hôtellerie et restauration (G-I), avec des taux de croissance annuels moyens<sup>8</sup> respectifs de 4,1 % et 3,1 %.

Après avoir examiné les rémunérations et leur évolution par rapport à d'autres pays, la question est de savoir s'il existe une corrélation entre l'évolution de l'inflation et les rémunérations au Luxembourg. Il semble que la rémunération par heure travaillée ne soit que faiblement corrélée à l'évolution de l'IPCN<sup>9</sup>, le coefficient de corrélation n'étant que de 0,04. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les employeurs et les employés partent du principe que l'évolution des prix est automatiquement répercutée sur les rémunérations via le système d'indexation automatique au Luxembourg, de sorte qu'aucun ajustement supplémentaire n'est nécessaire à cet égard.

1 La hausse des prix payés par les ménages pour l'énergie représente une augmentation du coût de la vie et de l'inflation des prix. Cet effet direct de la hausse des prix de l'énergie sur le coût de la vie est parfois appelé l'effet de premier tour sur l'inflation.

2 La hausse des coûts énergétiques peut avoir des effets indirects sur le taux d'inflation. Si, par exemple, les agents répercutent l'impact inflationniste des effets directs et indirects sur la fixation des salaires et des prix des biens ou services non énergétiques, cela peut entraîner une spirale salaires-prix. Ces effets indirects de la hausse des prix de l'énergie sur le taux d'inflation global sont appelés effets de second tour.

3 La rémunération par heure travaillée est égale au total des rémunérations en espèces ou en nature que versent les employeurs à leurs salariés en paiement du travail accompli, divisé par le nombre total d'heures travaillées. La rémunération comprend, d'une part, le salaire et traitement brut et, d'autre part, les cotisations sociales à la charge des employeurs. Les analyses dans cette lettre de l'ODC sont basées sur la rémunération moyenne par heure travaillée et négligent ainsi la distribution des rémunérations, donc les différences de rémunérations qui existent entre et au sein des branches.

4 Définition de l'Insee : le standard de pouvoir d'achat (SPA) est une unité monétaire artificielle qui élimine les différences de niveaux de prix entre les pays. Ainsi, un SPA permet d'acheter le même volume de biens et de services dans tous les pays. Cette unité permet des comparaisons en volume significatives des indicateurs économiques entre les pays.

5 European Economic Forecast Spring 2022, Mai 2022, Commission européenne : [https://ec.europa.eu/info/system/files/economy-finance/ip173\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/system/files/economy-finance/ip173_en.pdf)

6 Il convient de noter que les prévisions publiées par la Commission européenne au printemps 2022 pourraient déjà être dépassées compte tenu de la rapidité et de l'imprévisibilité des évolutions actuelles.

7 Les branches analysées dans le cadre de cette lettre sont les suivantes : C, F, G-I, J, K, M-N et l'ensemble des activités NACE

8 Le taux de croissance annuel moyen (TCAM) permet de calculer un taux d'évolution moyen sur une durée de n périodes.

9 L'indice national actuel (IPCN), entré en vigueur en janvier 1997, se conforme à la réglementation communautaire concernant l'indice des prix à la consommation harmonisés sur le plan européen (IPCH). Il se distingue de celui-ci par le seul fait que sa pondération exclut les dépenses de consommation des non-résidents sur le territoire luxembourgeois, alors que depuis l'année 2000 l'IPCH les inclut. L'IPCN représente ainsi la part consommée par les résidents sur le territoire luxembourgeois dans le total de la consommation finale des ménages effectuée sur le territoire.

En outre, certaines études, notamment celles du professeur Hujer (2007)<sup>10</sup> et du STATEC (2015, 2017)<sup>11, 12</sup>, montrent que le déclenchement d'une tranche indiciaire a effectivement un effet direct sur les prix de certains services, sans pour autant entraîner une inflation durablement plus élevée par rapport aux pays où un tel système n'existe pas.

En ce qui concerne la compétitivité dans les échanges internationaux (commerce extérieur), directement liée aux concepts de productivité, d'évolution des prix et des rémunérations, le taux de change effectif réel (TCER) montre une détérioration tant du côté des coûts que des prix, en particulier entre 2000 et 2009. Depuis lors, la baisse de la compétitivité indiquée par le TCER sur la base des prix est toutefois relativement faible et moins prononcée qu'en Belgique, en Allemagne et aux Pays-Bas. Par contre, le TCER optique coût évolue plus vite au Luxembourg sur toute la période analysée, indiquant là aussi une baisse de la compétitivité de l'économie luxembourgeoise.

Pour deux autres mesures de la compétitivité, les coûts salariaux unitaires nominaux et réels, les évolutions ne sont pas aussi évidentes. Pour les premiers, la dynamique est à la hausse sur l'ensemble de la période. Cette évolution est plus marquée au Luxembourg que chez ses voisins, aux Pays-Bas et dans la zone euro. Si l'on décompose le CSU nominal en ses deux composantes, il apparaît que l'évolution de la productivité du travail ne suit pas l'évolution des salaires. En effet, la productivité réelle du travail par heure travaillée a tendance à stagner au fil des vingt dernières années alors que les coûts salariaux moyens augmentent sur l'ensemble de la période. En ce qui concerne les coûts salariaux unitaires réels, ils affichent une tendance plutôt stable, mais avec des fluctuations relativement importantes. En gros, sur le total de la période, la productivité nominale du travail par heure travaillée et les coûts salariaux moyens augmentent dans des proportions similaires.

Les indicateurs de compétitivité corrigés des prix, à savoir le CSU nominal et le TCER (optique prix), indiquent une détérioration de la compétitivité sur le long terme. Dans l'ensemble, les indicateurs de compétitivité n'indiquent pas une situation favorable pour le Luxembourg. Cela est dû d'une part à l'augmentation constante des coûts salariaux moyens, et d'autre part à la productivité du travail qui, en termes « réels », a tendance à stagner et, en termes « nominaux », augmente sans être en mesure de compenser l'augmentation des coûts salariaux.

Enfin, il est important de noter que les causes des augmentations salariales sont multiples et, outre le système d'échelle mobile des salaires, d'autres phénomènes mentionnés précédemment peuvent générer des hausses de rémunérations. En outre, il convient de souligner que la perspective macroéconomique telle que présentée ici ne permet pas de se prononcer sur la question de savoir si et dans quelle mesure certaines entreprises peuvent ou non se permettre des augmentations salariales, car cela dépend de la situation individuelle de chaque entreprise.

Cela étant dit, l'évolution générale de l'économie luxembourgeoise, qui se reflète entre autres dans l'évolution du PIB et de l'emploi, ne semble pas pour l'instant être fortement influencée par les augmentations des rémunérations qui se poursuivent depuis des décennies, puisqu'elle continue d'afficher des tendances à la hausse. Il en résulte que la compétitivité perçue s'explique par d'autres facteurs importants, tels que le niveau très élevé de la productivité.

Pour ce qui est du proche avenir, le STATEC prévoit dans sa synthèse des prévisions d'inflation et les différents scénarios possibles présentés le 19 septembre lors du Comité de coordination tripartite une inflation, estimée dans son scénario central, à 6,2 % en 2022 et à 2,8 % en 2023. Selon ces prévisions, le triangle inflation, rémunérations et compétitivité restera donc un sujet pertinent dans l'avenir proche.

## 1. Introduction

Suite au retour en force de l'inflation à partir de 2021 dans le débat public, après presque une décennie d'absence, et compte tenu de ses effets sur le pouvoir d'achat des ménages et la compétitivité des entreprises, la présente lettre de l'ODC propose une rétrospective sur l'évolution de l'inflation, des rémunérations par heure travaillée et de la position compétitive de l'économie luxembourgeoise depuis le début du millénaire. Après un bref regard sur l'inflation et la description de quelques implications possibles, les analyses montrent l'évolution des rémunérations au Luxembourg et en comparaison internationale, tant au niveau agrégé de l'économie nationale que pour différentes branches d'activité sélectionnées. Ensuite, les analyses se tournent vers la compétitivité et font le lien entre les prix, les salaires et la productivité en montrant l'impact des évolutions sur le taux de change effectif réel (TCER) et le coût salarial unitaire (CSU).

## 2. Retour de l'inflation (et quelques implications)

Depuis mi-2021, l'inflation est revenue en force, aussi au Luxembourg, avec des taux qui n'étaient plus observés depuis les années 1970. La flambée des prix actuelle s'explique notamment par les conséquences de la pandémie de Covid-19 en 2020 qui a perturbé, depuis, les chaînes d'approvisionnement, ainsi que par la reprise économique qui a suivi en 2021 et la levée progressive des restrictions sanitaires et qui a entraîné une forte hausse de la demande. En outre, l'invasion de la Russie en Ukraine début 2022, et les sanctions qui l'accompagnent, contribuent notamment à la hausse des prix de l'énergie. La hausse des taux d'inflation est observée dans le monde entier, y compris dans l'UE.

Entre juin 2021 et septembre 2022, le taux d'inflation a augmenté au Luxembourg en progression annuelle de 2,2 % à 6,9 % (IPCN), en Belgique de 2,6 % à 12,0 %, en Allemagne de 2,1 % à 10,9 %, en France de 1,9 % à 6,2 %, aux Pays-Bas de 1,7 % à 17,1 % et dans l'ensemble de la zone euro de 1,9 % à 10,0 % (IPCH pour BE, DE, FR, NL et ZE).

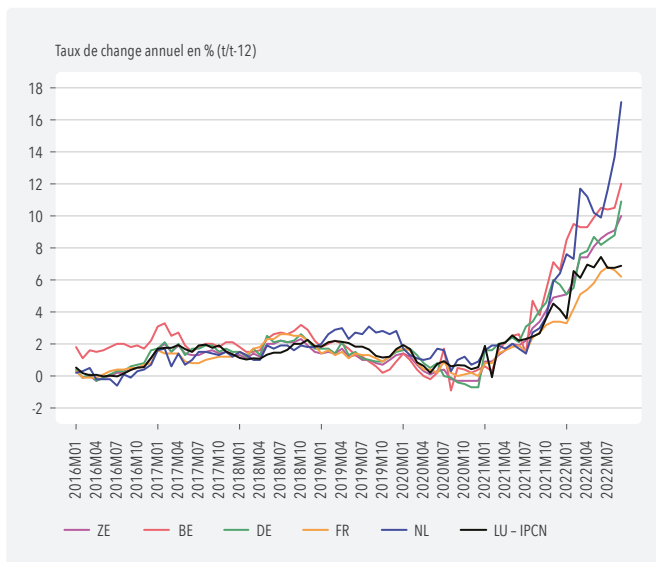
10 Perspectives de politique économique, "Wirtschaftliche Auswirkungen der Lohnindexierung", Juillet 2008 : <https://gd.lu/4r5dlM>

11 Note de conjoncture n° 1, Juin 2015, STATEC : <https://statistiques.public.lu/dam-assets/catalogue-publications/note-conjoncture/2015/ndc-01-15.pdf>

12 Note de conjoncture n° 1, Mai 2017, STATEC : <https://statistiques.public.lu/fr/publications/series/note-conjoncture/2017/note-conjoncture-01-17.html>

Figure 1

Taux d'inflation en zone euro (ZE), en Belgique (BE), en Allemagne (DE), en France (FR), aux Pays-Bas (NL) et au Luxembourg (LU) (janvier 2016-septembre 2022)



Sources : Eurostat (prc\_hicp\_manr), STATEC

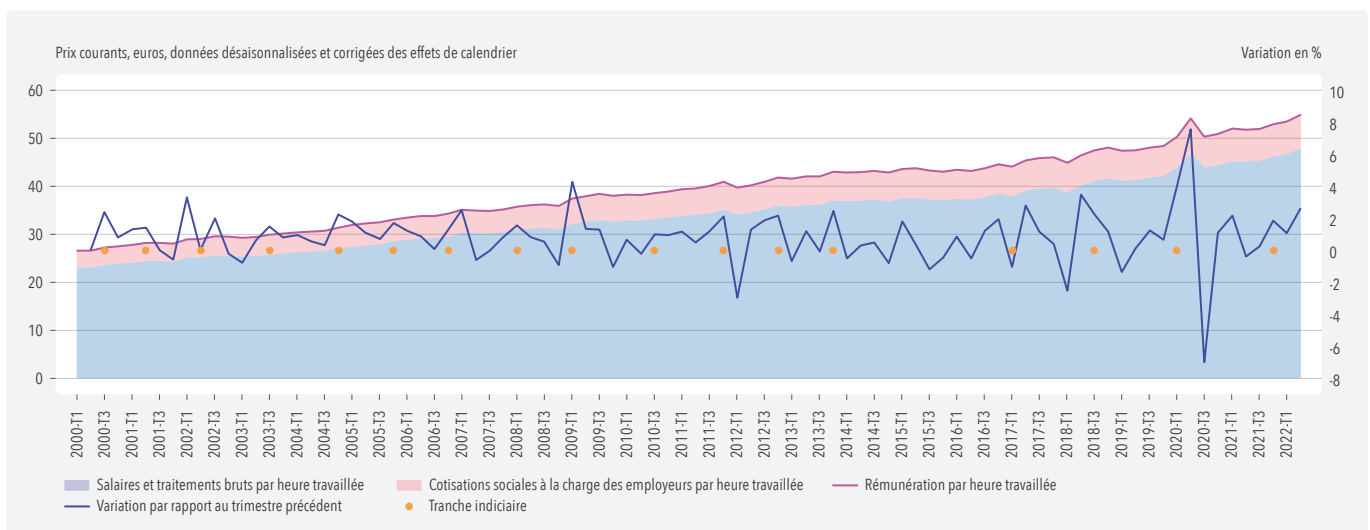
Comme l'écrivait L. Fontagné dans le « Bilan Compétitivité 2008 – Plus de compétitivité pour plus de pouvoir d'achat »<sup>13</sup>, dans une petite économie ouverte, les problèmes globaux tels que, entre autres, les difficultés actuelles et persistantes des chaînes de valeur, revêtent une importance particulière, car l'inflation est en grande partie importée avant d'être éventuellement maintenue par des mécanismes ou des anticipations internes. L'augmentation significative de l'inflation pourrait entraîner un effet de second tour si l'on réagit à la hausse du coût de la vie en augmentant les rémunérations, notamment au Luxembourg via le système d'échelle mobile des salaires. De plus, les augmentations des prix de l'énergie génèrent aussi des effets de second tour particulièrement redoutables puisque ces augmentations s'intègrent dans les prix d'autres biens et services.

Le système luxembourgeois d'ajustement des salaires, une variable endogène, par opposition à l'inflation qui est en grande partie importée, pourrait nuire à la compétitivité des entreprises si les concurrents localisés dans d'autres pays ne connaissent pas des évolutions similaires.

En général, la compétitivité économique désigne la capacité d'un secteur économique, d'un territoire ou d'une entreprise à vendre et à fournir durablement un ou plusieurs biens ou services marchands sur un marché donné en situation de concurrence. Cette capacité est déterminée par un grand nombre de facteurs, tels que la qualité, le prix, la disponibilité, etc. des biens ou services offerts. Ces facteurs doivent être appréciés non seulement de façon objective, mais aussi à travers le prisme plus subjectif de la perception réelle par les clients concernés et les concurrents. Un facteur important de la compétitivité est le prix de vente des biens ou services offerts.

Figure 2

Rémunération, cotisations sociales et salaires et traitements bruts trimestriels par heure travaillée au Luxembourg (échelle de gauche), variation par rapport au trimestre précédent (échelle de droite) et date d'application effective des tranches indiciaires (Luxembourg, 1<sup>er</sup> trimestre 2000-2<sup>e</sup> trimestre 2022)



Sources : Eurostat (namq\_10\_gdp, namq\_10\_a10\_e), STATEC, calculs ODC

Remarque : veuillez noter que si l'indexation a lieu sur le premier mois du trimestre T, on aura en général une hausse significative de la rémunération au trimestre T. Si par contre l'indexation a lieu sur le dernier mois du trimestre T, cela impactera surtout à la hausse la rémunération du trimestre T+1.

Ce prix est fonction des coûts de production et de la marge bénéficiaire. Les coûts de production comprennent à leur tour les coûts salariaux, qui varient selon la quantité et la qualité de main-d'œuvre nécessaire à la production. Ainsi, les coûts salariaux influent sur la compétitivité économique.

Le contexte actuel relance le débat sur les questions de l'inflation, des rémunérations, du pouvoir d'achat, de la compétitivité et de leurs interactions. Une dimension particulière qui relie ces questions est le dispositif du système d'échelle mobile des salaires au Luxembourg (indexation automatique des salaires). Ainsi, cette lettre de l'ODC présente et examine la situation actuelle en termes de rémunérations et de compétitivité.

### 3. Évolution des rémunérations...<sup>14</sup>

#### 3.1 ... au niveau agrégé de l'économie nationale

On peut se demander dans quelle mesure le système d'ajustement automatique des salaires influence les rémunérations, un des facteurs qui déterminent la position concurrentielle des entreprises. La compétitivité étant par nature une comparaison (une notion relative), l'évolution par rapport aux concurrents est primordiale pour savoir si un acteur est et reste compétitif. Nous abordons cette question ci-après en analysant tout d'abord les rémunérations par heure travaillée au Luxembourg, puis en les comparant à celles versées en Belgique, aux Pays-Bas, en Allemagne, en France et en zone euro.

La figure 2 montre que, sur base de données trimestrielles, la rémunération par heure travaillée (en euros courants) au Luxembourg est passée de 26,61 euros au premier trimestre 2000 à 53,46 euros au premier trimestre 2022, soit une augmentation de 101 % en 22 ans. L'inflation, mesurée par l'indice des prix à la consommation national (IPCN), a également augmenté, bien que plus lentement, de 56,8 % entre le premier trimestre 2000 et le premier trimestre 2022. Les variations des rémunérations par rapport au trimestre précédent se situent généralement dans une fourchette de -1 % à 3 %. L'exception la plus frappante a été au deuxième et au troisième trimestre de l'année 2020, lors du pic de la crise économique liée à la pandémie de Covid-19, lorsque les variations sont passées de +7,6 % à -7 % suite à une baisse et puis une reprise des heures travaillées<sup>15</sup>, toutes les deux plus prononcées que les variations de la rémunération totale. Dans ce contexte, il est utile de rappeler que les revenus de remplacement (chômage partiel, congés de maladie, congé pour raisons familiales...), ne sont pas pris en compte dans le calcul des rémunérations.<sup>16</sup> En outre, du fait qu'il existe de nombreux autres facteurs qui influencent plus ou moins fortement l'évolution des rémunérations, ce graphique

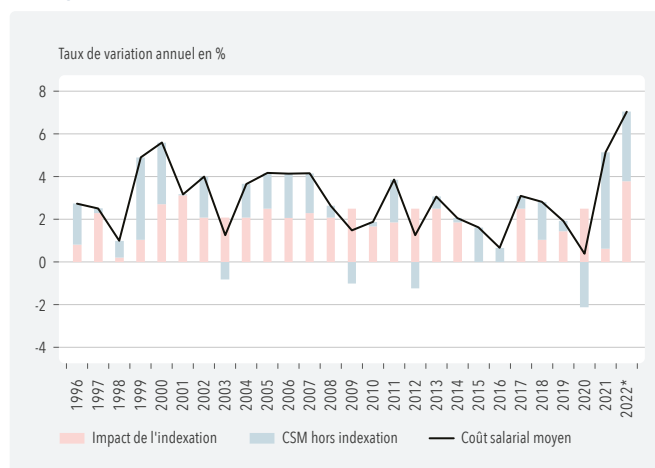
ne permet pas de déterminer l'impact isolé des tranches indiciaires sur la rémunération.

Une analyse du STATEC, illustrée dans la figure 3 ci-dessous, montre que le coût salarial moyen (CSM)<sup>17</sup> est effectivement fortement impacté par le système d'échelle mobile des salaires, qui contribue, en moyenne, plus à la hausse que l'évolution autonome (donc l'évolution du CSM hors indexation).

Dans ce contexte, il s'avère utile de rappeler qu'en 2007, le professeur Hujer de l'Université de Francfort a conduit une étude sur l'impact économique de l'indexation des salaires, publiée par la suite dans la série des Perspectives de politique économique de l'Observatoire de la compétitivité.<sup>18</sup> Cette étude démontre qu'une augmentation des salaires a un impact sur l'inflation, c'est-à-dire qu'une augmentation des salaires mène à une augmentation des prix à la consommation, ou encore qu'une augmentation des salaires due au paiement d'une tranche indiciaire cause un supplément d'inflation, un résultat qu'on retrouve également au niveau de certaines catégories individuelles de biens et services. En 2017, le STATEC a confirmé les résultats d'études antérieures en chiffrant l'impact direct de l'indexation sur l'inflation sous-jacente à environ 0,22 point de % sur les six premiers mois et conclut que « l'impact direct qu'on vient d'estimer est déjà relativement faible, on peut penser que les effets de second tour engendrés le sont encore plus. Ainsi, une tranche indiciaire ne contribuerait que marginalement au déclenchement de la suivante. »<sup>19</sup>

Figure 3

#### Évolution du CSM et des contributions de ses composantes



Source : STATEC  
Remarque : \* chiffres observés pour la période de janvier à juin 2022.

14 La rémunération par heure travaillée, provenant des comptes nationaux, utilisée dans ce contexte diffère du coût de la main-d'œuvre, qui lui est issu de l'enquête « Labour Cost Survey » et qui est parfois utilisé dans le cadre de publications similaires telles que l'Econews n° 10 de la Chambre des Salariés Luxembourg (<https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2022/09/econews-10-2022.pdf>) ainsi que l'Eco News Flash n° 9 de la Chambre de Commerce (<https://www.cc.lu/toute-linformation/publications/detail/eco-news-flash-2022/9-le-cout-du-travail-desavantage-competitif-a-venir>). Les deux indicateurs présentent des similitudes. Cependant, le coût moyen de la main-d'œuvre est basé sur une enquête réalisée tous les 4 ans avec des paramètres d'échantillonnage spécifiques (« Labour Cost Survey »), alors que les données utilisées dans cette lettre sont de nature administrative (source : STATEC/IGSS).

15 Le « grand confinement » au début de la pandémie, à partir de mi-mars 2020 et jusqu'à l'été 2020, avec les mesures d'aide comme le chômage partiel et le congé pour raisons familiales, a eu comme effet une baisse significative des heures travaillées au deuxième trimestre 2020. Avec la levée progressive des mesures, notamment la reprise des activités économiques et la réouverture des écoles et des structures d'accueil, les heures travaillées ont retrouvé leur niveau pré-confinement au cours du troisième trimestre 2020.

16 Pour plus de détails (p. 37) : <https://statistiques.public.lu/dam-assets/catalogue-publications/note-conjoncture/2021/ndc-01-21.pdf>

17 D'après la définition utilisée ici, le coût salarial regroupe tous les coûts supportés par les entreprises (rémunération de base, heures supplémentaires, compléments et accessoires, primes et gratifications, cotisations patronales et salariales).

18 Perspectives de politique économique, « Wirtschaftliche Auswirkungen der Lohnindexierung », Juillet 2008 : <https://gouvernement.lu/dam-assets/fr/publications/rapport-etude-analyse/minist-economie/observatoire-de-la-competitivite/perspectives-politique-economique/perspectives-politique-economique-10/ppe-010.pdf>

19 Note de conjoncture n° 1, Mai 2017, STATEC : <https://statistiques.public.lu/fr/publications/series/note-conjoncture/2017/note-conjoncture-01-17.html>

En outre, en ce qui concerne la question de savoir si le système d'indexation automatique génère une inflation durablement plus élevée par rapport aux pays qui ne disposent pas d'un tel système, le Fonds monétaire international (FMI) a conclu que c'était le cas, mais sur la base des données de l'IPCH pour le Luxembourg. En se référant aux données de l'IPCN, le STATEC avait reproduit les calculs et cette conclusion n'était plus tenable.<sup>20</sup>

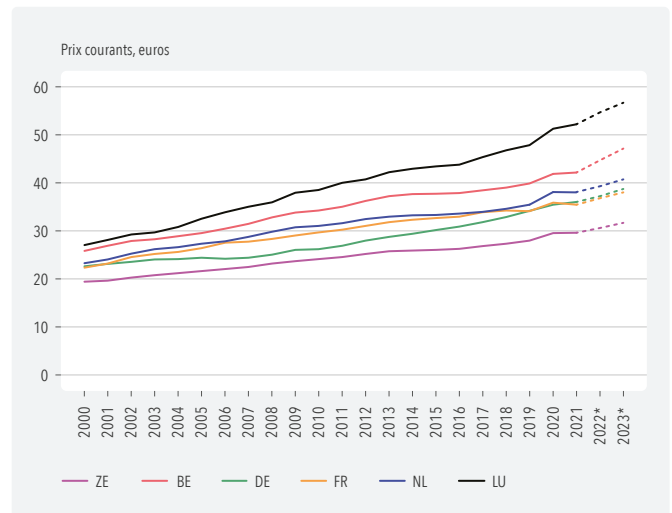
Après le regard détaillé sur la situation au Luxembourg, il est opportun de situer les résultats dans une comparaison internationale. En termes de niveau de rémunération par heure travaillée, sur base de données annuelles et pour l'ensemble de l'économie, c'est au Luxembourg que les employés sont le mieux payés en 2021, devant la Belgique, les Pays-Bas, l'Allemagne, la France et la zone euro dans son ensemble. Pour ce qui est de l'évolution depuis l'an 2000, c'est également au Grand-Duché que la rémunération par heure travaillée a augmenté le plus. En effet, de 2000 à 2021, la rémunération moyenne versée au Luxembourg a augmenté de 25,2 EUR, plus qu'en Belgique (16,3 EUR), aux Pays-Bas (14,8 EUR), en Allemagne (13,4 EUR), en France (13,1 EUR) et dans la zone euro (10,2 EUR).

Selon les dernières prévisions de la Commission européenne, publiées en mai 2022 dans le « *Spring 2022 Economic Forecast* »,<sup>21,22</sup> les rémunérations devraient continuer à augmenter en 2022 et 2023 dans tous les pays analysés dans cette lettre. Exprimées en pourcentage, c'est en Belgique que les rémunérations augmenteraient le plus rapidement (+6 % en 2022 et +5,5 % en 2023), suivie par le Luxembourg (+4,8 % en 2022 et +3,6 % en 2023). En euros courants, le constat reste le même avec une augmentation estimée à 5 EUR en Belgique et à 4,5 EUR au Luxembourg. L'évolution serait légèrement plus faible pour les autres pays analysés ici ainsi que pour la zone euro dans son ensemble.

Il est encore à rappeler que la rémunération brute se compose de deux éléments, à savoir les cotisations sociales à la charge des employeurs et le salaire et traitement brut. En comparaison internationale, il apparaît que la part des cotisations sociales à la charge des employeurs dans la rémunération totale est relativement faible au Luxembourg (12,75 % en 2021), moins qu'en Allemagne (18,14 %), aux Pays-Bas (21,76 %), en France (25,08 %), en Belgique (25,48 %) et dans la zone euro (21,85 %). L'image change néanmoins si les cotisations sociales par heure travaillée sont exprimées en euros courants. Dans ce cas, elles sont les plus faibles dans la zone euro (6,47 EUR), suivie par l'Allemagne (6,53 EUR), le Luxembourg (6,66 EUR), les Pays-Bas (8,29 EUR), la France (8,89 EUR) et la Belgique (10,75 EUR). Sur toute la période de 2000 à 2021, le rapport entre les cotisations sociales à la charge des employeurs et la rémunération est relativement stable et se trouve autour de 13 % en moyenne au Luxembourg (cf. figure 2). Il convient de noter qu'en raison des différences entre les pays dans la répartition des cotisations à payer entre les employés, les employeurs et l'État, cette comparaison ne dit rien sur le total des cotisations de sécurité sociale perçues.

Figure 4

Rémunération par heure travaillée, en prix courants (euros)



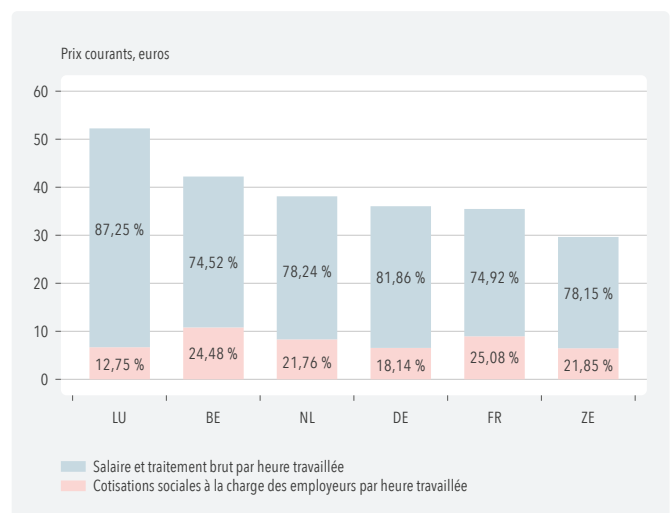
Sources : Eurostat (nama\_10\_a10, nama\_10\_a10\_e),

Commission européenne, calculs ODC

Remarque : \* les données pour 2022 et 2023 ont été calculées en utilisant les prévisions de la Commission européenne publiées en mai 2022 dans le « *Spring 2022 Economic Forecast* ».

Figure 5

Rémunération, cotisations sociales et salaires et traitements bruts par heure travaillée (2021)



Source : Eurostat (nama\_10\_gdp, nama\_10\_pe), calculs ODC

20 Note de conjoncture n° 1, Juin 2015, STATEC : <https://statistiques.public.lu/dam-assets/catalogue-publications/note-conjoncture/2015/ndc-01-15.pdf>

21 European Economic Forecast Spring 2022, Mai 2022, Commission européenne : [https://ec.europa.eu/info/system/files/economy-finance/ip173\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/system/files/economy-finance/ip173_en.pdf)

22 Il convient de noter que les prévisions publiées par la Commission européenne au printemps 2022 pourraient déjà être dépassées compte tenu de la rapidité et de l'imprévisibilité des évolutions actuelles.

### 3.2 ... en standards de pouvoir d'achat

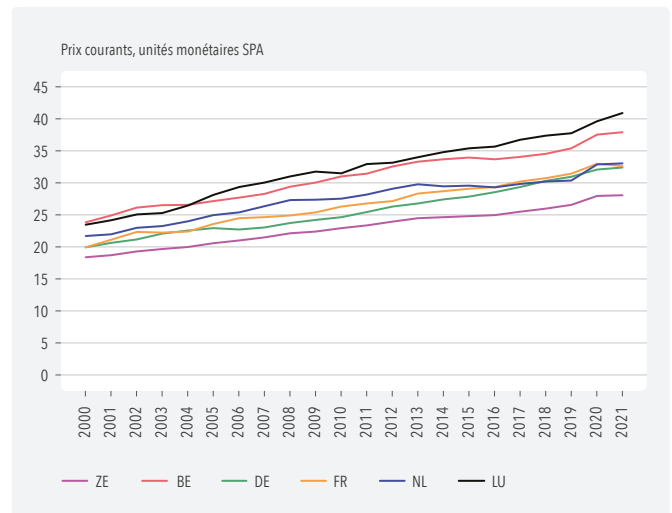
Comme il n'a été question jusqu'à présent que des rémunérations nominales, qui sont importantes du point de vue des entreprises qui les paient (optique de compétitivité), il s'avère aussi important de compléter les analyses par une optique du consommateur en évaluant les rémunérations en standard de pouvoir d'achat (SPA)<sup>23</sup>, donc une approche qui élimine les différences de niveau de prix entre les pays et qui permet ainsi des comparaisons de pouvoir d'achat en volume.

La figure 6 ci-contre montre que les rémunérations par heure travaillée en SPA, sur base de données annuelles, ont également augmenté sur toute la période de 2000 à 2021, et ce dans chaque pays analysé. Le pays connaissant l'augmentation la plus marquée en pourcentage est le Luxembourg avec +74,2 % au total. Suivent la France (+63,4 %), l'Allemagne (+62,7 %), la Belgique (+58,9 %), la zone euro (+52,8 %) et les Pays-Bas (+52,2 %). Exprimé en unités monétaires SPA, c'est également au Luxembourg que les rémunérations ont augmenté le plus (+17,4 EUR), suivi de la Belgique (+14 EUR), de la France (+12,7 EUR), de l'Allemagne (+12,5 EUR), des Pays-Bas (+11,3 EUR) et de la zone euro (+9,7 EUR).

La comparaison de l'évolution de la rémunération par heure travaillée en euros et en SPA (figure 7) montre un détail intéressant. Alors qu'en Allemagne et en France, les rémunérations en unités monétaires, c'est-à-dire en euros et en SPA, augmentent dans des proportions similaires et où les taux de croissance annuels moyens sont plus élevés pour les rémunérations en SPA, ce n'est pas le cas pour la zone euro dans son ensemble, le Luxembourg, la Belgique et les Pays-Bas où les rémunérations en euros (valeur nominale) ont augmenté plus rapidement que ceux en SPA, ce qui indique que la valeur obtenue pour un euro a diminué. Le constat est similaire si on analyse l'évolution en pourcentage, la zone euro dans son ensemble ainsi que les trois pays du Benelux affichant des taux de croissance annuels moyens plus élevés pour la rémunération en euros qu'en SPA. Selon les prévisions de la Commission européenne, l'augmentation des rémunérations devrait accélérer encore en 2022 et 2023.

Figure 6

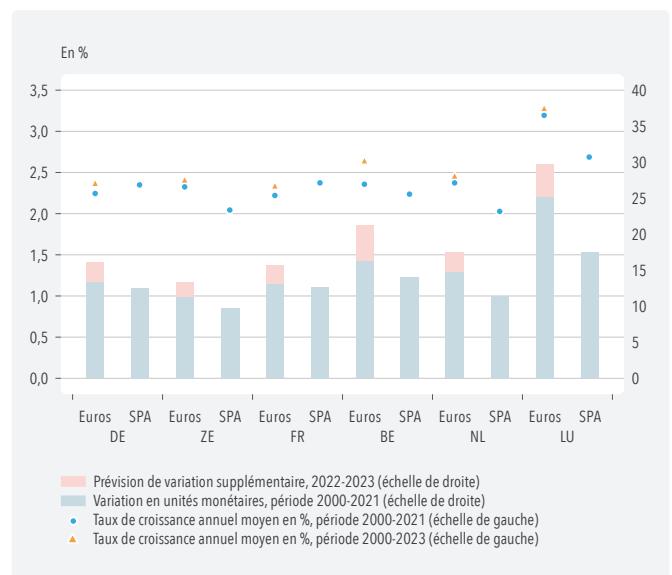
### Rémunération par heure travaillée, en prix courants (standards de pouvoir d'achat)



Source : Eurostat (nama\_10\_gdp, nama\_10\_a10\_e)

Figure 7

### Taux de croissance annuels moyens (échelle de gauche) et variation en unités monétaires (échelle de droite) de la rémunération par heure travaillée entre 2000 et 2021 (en euros et en SPA)



Sources : Eurostat (nama\_10\_gdp, nama\_10\_a10\_e, nama\_10\_lp\_ulc), Commission européenne, calculs ODC

Remarques : les barres roses indiquent les augmentations supplémentaires en euros jusqu'en 2023, si les prévisions de la Commission européenne s'avèrent exactes. Il n'y a pas de prévisions pour 2022 et 2023 pour ces montants présentés en SPA.

23 Définition de l'Insee : le standard de pouvoir d'achat (SPA) est une unité monétaire artificielle qui élimine les différences de niveau de prix entre les pays. Ainsi, un SPA permet d'acheter le même volume de biens et de services dans tous les pays. Cette unité permet des comparaisons en volume significatives des indicateurs économiques entre les pays.

### 3.3 ... dans différentes branches économiques

Après le regard au niveau agrégé de l'économie nationale, il est utile d'appliquer l'analyse aux différentes branches d'activité individuelles (regroupées ici au 1<sup>er</sup> niveau de la NACE Rév. 2 et identifiées par un code alphabétique). Il apparaît que le niveau et l'évolution des rémunérations par heure travaillée, sur base de données annuelles, varient plus ou moins fortement d'une branche d'activité à l'autre, mais aussi d'un pays à l'autre (figures 8 à 13).

Dans l'industrie manufacturière (C), les rémunérations au Luxembourg (40,6 EUR) se situent à peu près au même niveau que celles de l'Allemagne et des Pays-Bas en 2021. La Belgique a les rémunérations les plus élevées dans cette branche (46,7 EUR), tandis que la zone euro en moyenne se situe à un niveau de 32,4 EUR. En ce qui concerne le taux de croissance annuel moyen sur la période de 2000 à 2021, le Luxembourg a le deuxième taux le plus élevé (+2,7 %) et l'Allemagne le plus bas (+2,1 %).

Dans le secteur de la construction (F), le Luxembourg affiche des rémunérations moyennement élevées (34,3 EUR), alors que la moyenne de la zone euro est de 25,7 EUR. En Belgique et aux Pays-Bas, les rémunérations sont plus élevées qu'au Luxembourg, alors qu'elles sont moins élevées en France et en Allemagne. Par ailleurs, les rémunérations dans la construction sont généralement inférieures aux rémunérations versées dans l'industrie. En termes de variation, le Luxembourg a le taux de croissance annuel moyen le plus élevé (+3 %) et l'Allemagne le plus bas (+2,1 %).

Dans le commerce, les transports, l'hôtellerie et la restauration (G-I), les rémunérations sont beaucoup plus élevées au Luxembourg et en Belgique que dans les autres pays, avec des montants assez proches (respectivement 40,1 EUR et 38,3 EUR) et des évolutions similaires (à l'exception de 2021). Les autres pays ainsi que la zone euro dans son ensemble affichent des montants nettement inférieurs, 24,1 EUR pour la zone euro et 31,7 EUR pour les Pays-Bas. En moyenne, entre 2000 et 2021, les rémunérations ont augmenté le plus fortement au Luxembourg (+3,1 %), suivi par la Belgique (+2,5 %).

C'est en France qu'ils ont augmenté le moins, avec un taux de croissance annuel moyen de +1,9 %.

Les rémunérations dans la branche de l'information et communication (J) sont relativement élevées et actuellement assez proches les unes des autres au Luxembourg (54,7 EUR), en Belgique (54,6 EUR), en Allemagne (54 EUR) et en France (53,1 EUR). En revanche, elles sont plus faibles aux Pays-Bas (48,2 EUR). En moyenne, la rémunération dans la zone euro est de 42,8 EUR. En ce qui concerne les variations entre 2000 et 2021, l'Allemagne présente le taux le plus élevé (+2,8 %) et la Belgique le plus bas (+2,0 %). Le Luxembourg se situe au milieu du classement avec un taux de 2,4 %.

Dans les activités financières et d'assurance (K), les rémunérations sont les plus élevées par rapport aux autres branches au Luxembourg (81,5 EUR) et beaucoup plus élevées que dans les autres pays. La Belgique arrive en deuxième position avec 62,6 EUR. Dans la zone euro, la rémunération est en moyenne de 47,9 EUR. Les Pays-Bas ont le taux de croissance annuel le plus élevé (+2,9 %), suivis du Luxembourg (+2,8 %), tandis que la Belgique et la France ont le taux le plus bas (+2,1 %).

Pour les activités spécialisées, scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et de soutien (M-N), les rémunérations payées en 2021 sont très élevées au Luxembourg (55,5 EUR) en comparaison internationale, ce montant étant 1,5 fois plus élevé qu'en Belgique, le deuxième pays avec les rémunérations les plus élevées dans cette comparaison (36 EUR). Avec un taux de croissance annuel moyen de 4,1 %, les rémunérations dans cette branche ont en outre explosé au Luxembourg au cours des 20 dernières années, contrairement aux autres pays analysés où les évolutions ont été beaucoup plus modestes (entre +1,9 % aux Pays-Bas et +3,0 % en Allemagne). Dans ce cadre il est utile de noter que le taux d'emplois vacants dans cette branche est élevé par rapport à la moyenne (5,2 % contre 1,9 % en 2021) et que cela pourrait influencer l'évolution des rémunérations dans ce secteur.

Tableau 1

#### Taux de croissance annuels moyens des rémunérations par heure travaillée en euro courants, par branche, de 2000 à 2021

| BRANCHE/ZONE GÉOGRAPHIQUE  | ZE     | BE     | DE     | FR     | NL     | LU     |
|--|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Total – ensemble des activités NACE  | 2,03 % | 2,36 % | 2,24 % | 2,22 % | 2,38 % | 3,18 % |
| Industrie manufacturière (C)   | 2,20 % | 2,58 % | 2,13 % | 2,30 % | 2,69 % | 2,66 % |
| Construction (F)   | 2,14 % | 2,29 % | 2,06 % | 2,14 % | 2,24 % | 3,03 % |
| Commerce, transport, hébergement et activités de restauration (G-I)  | 1,80 % | 2,45 % | 2,18 % | 1,91 % | 2,29 % | 3,11 % |
| Information et communication (J)   | 2,08 % | 2,01 % | 2,76 % | 2,31 % | 2,64 % | 2,39 % |
| Activités financières et d'assurance (K)   | 2,03 % | 2,12 % | 2,37 % | 2,11 % | 2,85 % | 2,79 % |
| Activités spécialisées, scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et de soutien (M-N) | 1,97 % | 1,94 % | 2,96 % | 1,98 % | 1,87 % | 4,05 % |

Source : Eurostat (nama\_10\_a10, nama\_10\_a10\_e), calculs ODC

Remarque : les valeurs supérieures à celles du Luxembourg sont marquées en rouge, les valeurs inférieures à celles du Luxembourg en bleu.

Figures 8 à 13

### Rémunérations par heure travaillée, dans une sélection de branches économiques

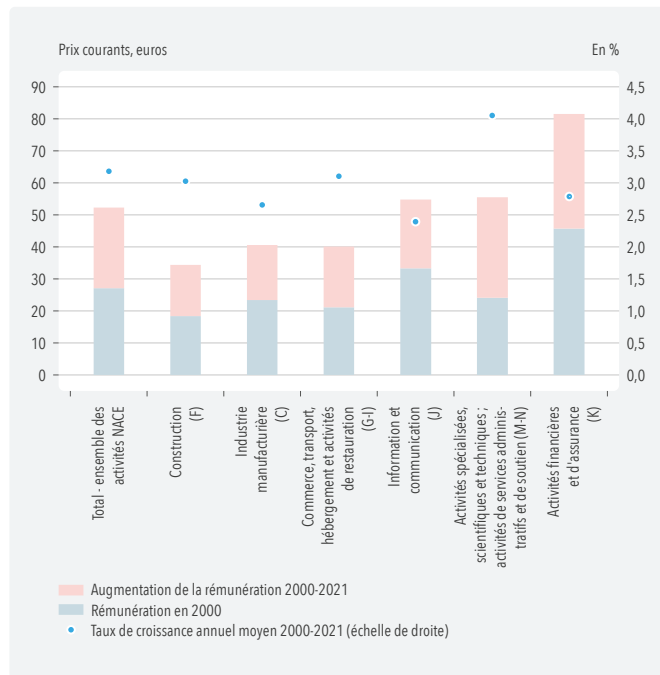


Source : Eurostat (nama\_10\_a10, nama\_10\_a10\_e), calculs ODC



Figure 14

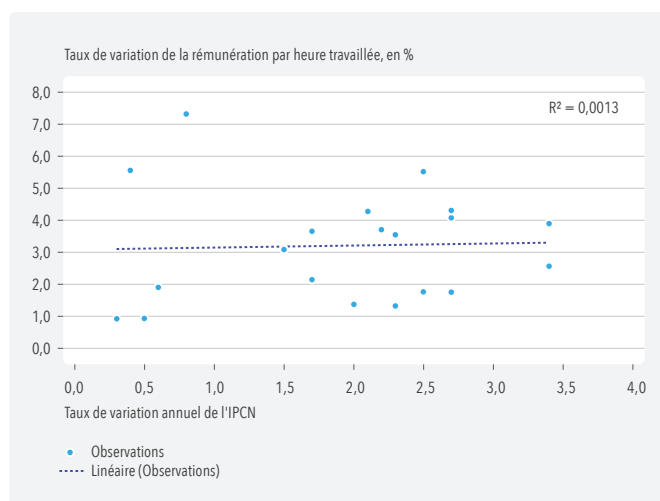
### Niveau et évolution des rémunérations par heure travaillée entre 2000 et 2021 dans les branches d'activité C, F, G-I, J, K et M-N au Luxembourg



Source : Eurostat (nama\_10\_a10, nama\_10\_a10\_e), calculs ODC

Figure 15

### Corrélation entre l'IPCN et la rémunération par heure travaillée



Source : STATEC, calculs ODC

La vue détaillée sur le Luxembourg montre que les rémunérations sont les plus élevées dans la branche des activités financières et d'assurance (K), branche qui a réalisé en 2021 26,1 % de la valeur ajoutée brute totale de l'économie nationale, mais qui représente seulement 10,5 % de l'emploi total et qui affiche donc une productivité du travail très élevée. Les rémunérations sont également relativement élevées dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et de soutien (M-N) et dans la branche de l'information et communication (J), alors qu'elles sont moins élevées dans le commerce, transports, hôtellerie et restauration (G-I), l'industrie manufacturière (C) et la construction (F).

En termes d'évolution entre 2000 et 2021, les rémunérations en euros ont augmenté le plus dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et de soutien (+31,4 EUR) et les activités financières et d'assurance (+33,1 EUR), alors que les augmentations de rémunération dans les autres branches se situent entre +16 EUR pour la construction et +21,4 EUR pour l'information et la communication. Pour ce qui est des taux de croissance annuels, ce sont les rémunérations dans les activités spécialisées, scientifiques et techniques ; activités de services administratifs et de soutien qui ont augmenté le plus (+4,1 %). Dans les branches du commerce, transport, hébergement et activités de restauration (+3,1 %) et de la construction (+3 %), les rémunérations ont également connu une évolution proche de la moyenne nationale (+3,2 % pour l'ensemble des activités NACE). Les rémunérations ont évolué moins vite dans les activités financières et d'assurance (+2,8 %), l'industrie manufacturière (+2,7 %) et la branche de l'information et communication (+2,4 %), mais les augmentations restent toujours notables dans ces branches.

### 3.4 ... en corrélation avec l'inflation

Après avoir passé en revue les rémunérations et leur évolution par rapport à une série d'autres pays, la question est de savoir s'il existe une corrélation plus ou moins forte entre les rémunérations et l'inflation au Luxembourg.

Comme nous l'avons déjà mentionné, les coûts salariaux sont fortement influencés par le système de l'échelle mobile des salaires qui est à la base de l'indexation automatique des salaires au Luxembourg (figure 3). Il semble toutefois qu'en dehors des ajustements automatiques, la rémunération par heure travaillée ne soit quasiment pas corrélée à l'évolution de l'IPCN, le coefficient de corrélation n'étant que de 0,04. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les employeurs et les employés s'attendent à ce que l'évolution des prix soit automatiquement répercutée sur les rémunérations via le système d'indexation, de sorte qu'aucun ajustement supplémentaire n'est nécessaire à cet égard. Toutefois, ces ajustements ne sont effectués que si la moyenne mobile calculée à partir des indices mensuels liés des six derniers mois disponibles atteint ou dépasse le taux d'échéance.

#### 4. Quid de l'impact des augmentations des rémunérations sur la compétitivité ?

Cette section se concentre sur les interactions entre l'évolution des prix et rémunérations et la compétitivité dans les échanges (et non pas la compétitivité dans sa notion large retenue par le CES et l'Observatoire de la compétitivité). Selon L. Fontagné « *la compétitivité ainsi restreinte est la simple capacité à gagner des parts de marché, ou ce qui revient au même, à voir la valeur de ses exportations augmenter plus vite que la demande mondiale.* »<sup>24</sup>

Pour évaluer la compétitivité des entreprises luxembourgeoises dans le commerce extérieur, il est utile de se référer aux notions de compétitivité-coût et de compétitivité-prix. Selon l'Insee, « *la compétitivité-coût compare l'évolution des coûts salariaux unitaires du pays analysé à celle de ses partenaires. Le poids donné à chacun des partenaires mesure la concurrence exercée par celui-ci sur chacun des marchés d'exportation du pays analysé. Il prend en compte l'importance du marché pour le pays analysé (mesurée par son poids dans ses exportations) et la part détenue par le concurrent sur ce marché. De la même manière, la compétitivité-prix à l'exportation compare l'évolution de nos prix d'exportation à celle de nos partenaires. Le taux de change peut avoir un impact important sur la compétitivité-prix : une dépréciation de la monnaie nationale entraînera une amélioration de la compétitivité-prix.* » Pour analyser ces aspects, le taux de change effectif réel<sup>25</sup> (TCER, optique coût et optique prix) et le coût salarial unitaire (CSU, approche CSU nominal et CSU réel) sont utilisés dans le cadre de cette lettre de l'ODC. Pour ce qui est de l'interprétation des données, il convient de noter qu'une hausse des valeurs signifie une baisse de la position compétitive de l'économie, et vice versa, tant pour le TCER que pour le CSU.

#### 5. Analyse de la compétitivité dans les échanges...

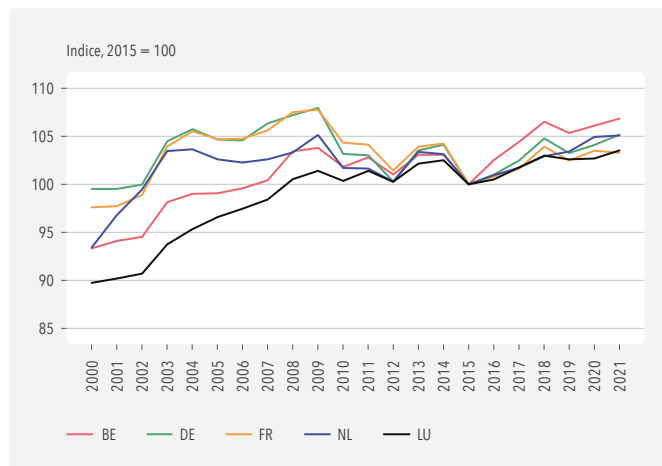
##### 5.1 ... en utilisant le taux de change effectif réel (optique prix)

La figure 16 montre la baisse de la compétitivité-prix du Luxembourg depuis l'année 2000. C'est entre 2000 et 2009 que la compétitivité-prix du Luxembourg s'est détériorée le plus. Depuis 2009, elle continue de se dégrader, mais moins rapidement par rapport aux autres pays de référence. La Belgique se trouve dans une situation comparable, bien que moins prononcée jusqu'en 2015, pour être plus marquée par la suite. Avant 2015, les Pays-Bas avaient une performance volatile, plus forte que celle de la Belgique. Après 2015, leur TCER optique prix était proche de celui de l'Allemagne. La France, et surtout l'Allemagne, ont connu une meilleure performance en termes de prix jusqu'en 2015. Après cette date, la compétitivité-prix s'est détériorée de manière plus ou moins similaire au Luxembourg et en France.

Il convient toutefois de noter que la mesure du TCER optique prix n'est pas sans inconvénient : en effet, l'IPCH est utilisé ici comme déflateur, ce qui tend à désavantager le Luxembourg en raison de la pondération plus importante des produits énergétiques dans l'indice qui inclut notamment les achats de carburant par les non-résidents. Les évolutions de l'IPCH et de l'IPCN sont cependant très similaires sur la période 2000-2021 (coefficient de corrélation de 0,95), bien que l'IPCH soit généralement plus élevé que l'IPCN. En 2021, l'écart entre l'IPCH et l'IPCN augmente sensiblement, notamment en raison de la hausse des prix des produits pétroliers. Par conséquent, on s'attend à ce que le TCER calculé à partir de l'IPCN et de l'IPCH s'écarte fortement en 2022.

Figure 16

#### Taux de change effectif réel, déflateur : indice des prix à la consommation – 37 partenaires commerciaux – pays industriels



Source : Eurostat (ert\_eff\_ic\_a)

Figure 17

#### Taux de variation annuel de l'IPCN et l'IPCH au Luxembourg



Source : STATEC, calculs OFP

24 Perspectives de politique économique, Bilan Compétitivité 2008, Octobre 2008 : <https://gouvernement.lu/dam-assets/fr/publications/rapport-etude-analyse/minist-economie/observatoire-de-la-competitivite/perspectives-politique-economique/perspectives-politique-economique-11/ppe-011-fr.pdf>

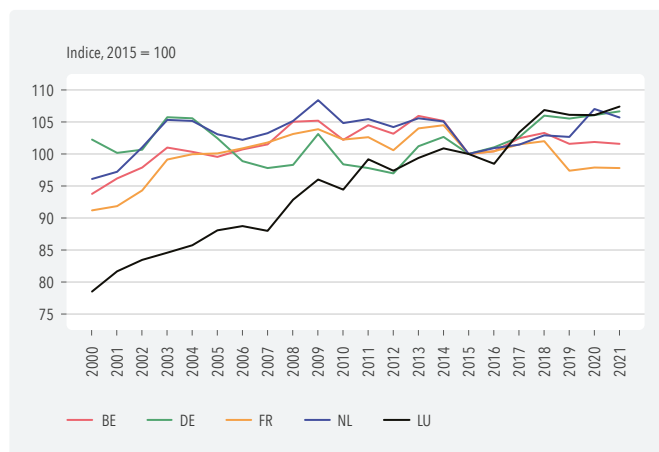
25 Les TCER utilisés ici sont calculés par rapport à un groupe de 37 partenaires commerciaux : les 27 États membres de l'UE plus dix autres pays industrialisés, à savoir l'Australie, le Canada, les États-Unis d'Amérique, le Japon, la Norvège, la Nouvelle-Zélande, le Mexique, la Suisse, le Royaume-Uni et la Turquie.

### 5.2 ... en utilisant le taux de change effectif réel (optique coût)

L'indicateur du taux de change effectif réel, calculé sur base des coûts salariaux unitaires (figure 18), confirme la détérioration à long terme de la compétitivité du Luxembourg. L'évolution défavorable est particulièrement marquée entre 2000 et 2018. Depuis, la baisse de la compétitivité du Luxembourg s'est ralentie par rapport aux autres pays.

Figure 18

#### Taux de change effectif réel, déflateur : coût unitaire de la main-d'œuvre dans l'économie totale – 37 partenaires commerciaux – pays industriels



Source : Eurostat (ert\_eff\_ic\_a)

### 5.3 ... en utilisant le coût salarial unitaire...

La détérioration de la compétitivité, mesurée par le taux de change effectif réel dans l'optique coût, résulte d'une évolution défavorable des coûts salariaux unitaires luxembourgeois par rapport à ceux des partenaires commerciaux. Il est donc indiqué d'analyser cet élément plus en détail.

Pour rappel, d'une manière générale, le coût salarial unitaire (CSU) est le rapport entre le coût salarial moyen et la productivité du travail. Des coûts salariaux élevés ne sont pas un obstacle à la compétitivité si le coût par unité produite reste faible en raison d'une forte productivité du travail. Si le coût salarial moyen augmente moins que la productivité du travail, les coûts salariaux unitaires diminuent et vice versa.

Il existe deux approches pour mesurer le coût salarial unitaire : le CSU nominal et le CSU réel. La différence entre les deux concepts est que les coûts salariaux unitaires nominaux sont calculés en utilisant le Produit intérieur brut (PIB) en volumes chaînés (à prix constants) alors que les coûts salariaux unitaires réels sont calculés en utilisant le Produit intérieur brut en prix courants.

$$CSU = \frac{\text{coût salarial moyen}}{\text{productivité du travail}}$$

$$CSU \text{ nominal} = CSU_n = \frac{w}{Y_r} = \frac{wL}{Y_r}$$

$$CSU \text{ réel} = CSU_r = \frac{wL}{Y} = \text{part salariale}$$

Avec : w = salaire moyen ; Y = PIB nominal ; Y<sub>r</sub> = PIB réel ; L = main-d'œuvre

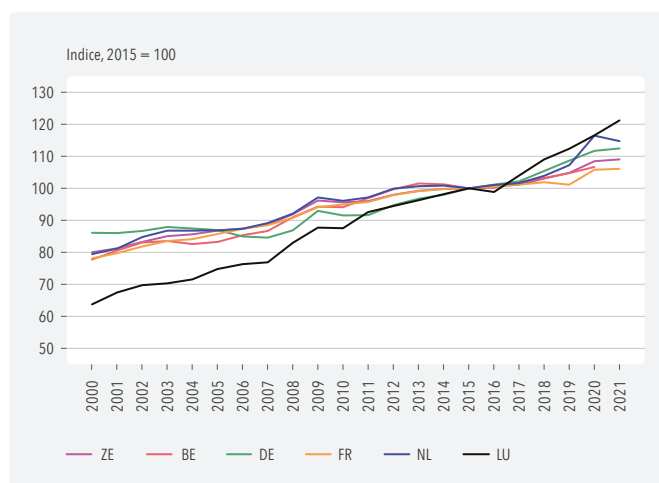
Il convient de noter que les coûts salariaux unitaires nominaux ont tendance à augmenter au fil du temps en fonction du prix implicite de la valeur ajoutée. En effet, le coût salarial moyen inclut l'évolution des prix (numérateur à prix courants), alors que le PIB, utilisé pour calculer la productivité du travail, ne l'inclut pas et est déflaté (dénominateur à prix constants). Par contre, le PIB n'est pas déflaté dans le cas des coûts salariaux unitaires réels. L'interprétation, qui nécessite précaution dans les deux cas, est encore plus sensible pour les coûts salariaux unitaires nominaux.

#### 5.3.1 ... dans l'optique nominale

En ce qui concerne les coûts salariaux unitaires nominaux, la figure 19 montre une évolution beaucoup plus marquée au Luxembourg que dans les autres pays. Sur base d'un indice 2015 égal à 100, l'indice était de 63,8 points en 2000 et de 121,2 points indiciaires en 2021. Comparée aux autres pays et à la zone euro, l'évolution des coûts salariaux unitaires nominaux au Luxembourg a été très dynamique sur l'entièreté de la période analysée. Les autres pays de cette comparaison affichent également une tendance à la hausse entre 2000 et 2021, mais celle-ci est moins prononcée qu'au Luxembourg.

Figure 19

#### Coût salarial unitaire nominal (basé sur les heures travaillées)

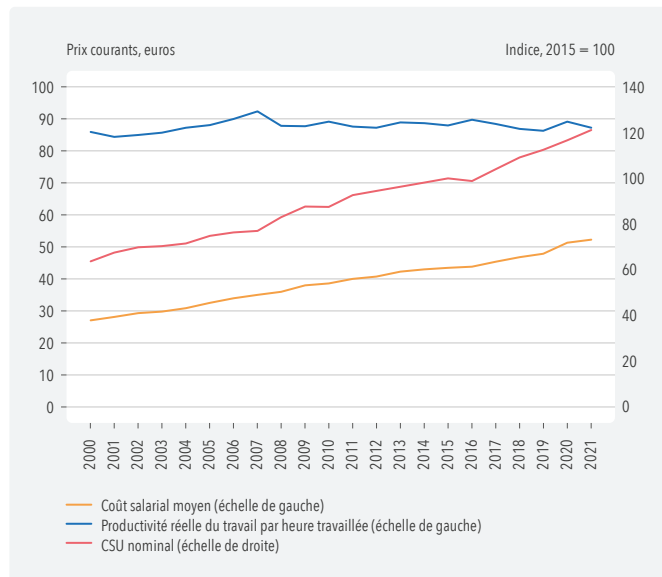


Source : Eurostat (nama\_10\_lp\_ulc)

Remarque : les données 2022 de la Belgique n'étaient pas disponibles lors de la rédaction de la présente lettre.

Figure 20

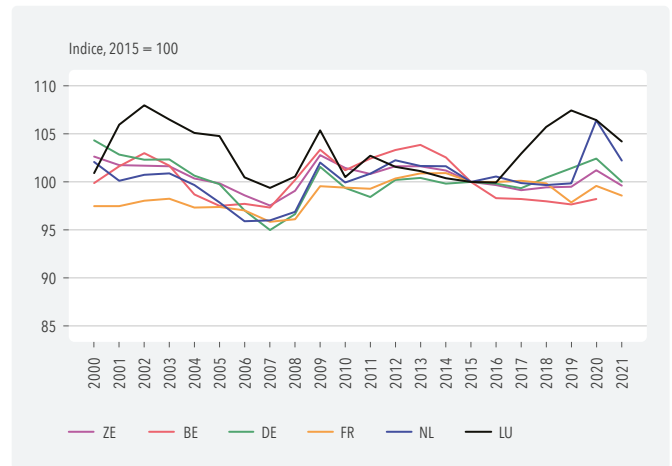
Évolution du coût salarial moyen, de la productivité réelle du travail par heure travaillée (échelle de gauche) et du CSU nominal (échelle de droite)



Source : Eurostat (nama\_10\_gdp, nama\_10\_a10\_e), calculs ODC

Figure 22

Coût salarial unitaire réel



Source : Eurostat (nama\_10\_gdp, nama\_10\_a10\_e), calculs ODC

Remarque : les données 2022 de la Belgique n'étaient pas disponibles lors de la rédaction de la présente lettre.

Comme le montre la figure ci-contre (20), le coût salarial moyen par heure travaillée (numérateur) augmente alors que la productivité réelle du travail par heure travaillée (dénominateur) a tendance à stagner au fil des vingt dernières années.<sup>26</sup> En conséquence, le CSU nominal augmente. En d'autres termes, moins de valeur ajoutée en volume par personne est produite, mais le coût salarial moyen réel a augmenté.

Afin d'examiner plus précisément d'où proviennent les évolutions des coûts salariaux unitaires nominaux, il s'avère utile d'analyser les variations de ses composantes.

En variation, la formule du CSU nominal devient :

$$\Delta \text{CSU}_n = \Delta \text{coût salarial moyen} - \Delta \text{productivité réelle du travail}$$

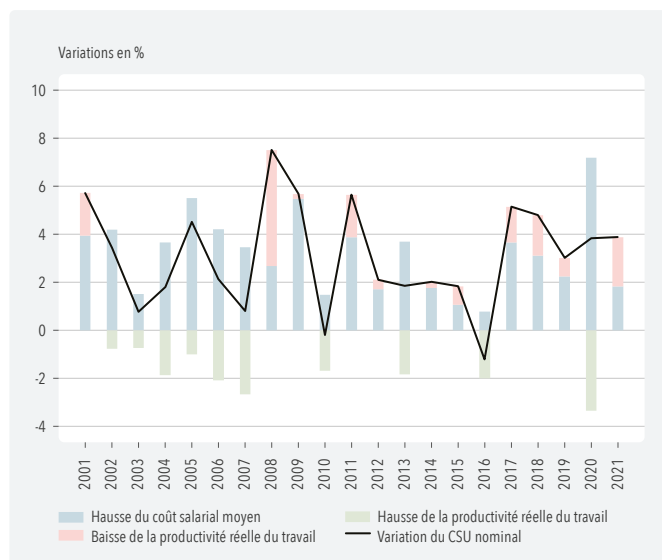
La figure ci-contre (21) montre que, comme vu précédemment, les coûts salariaux moyens ont augmenté de façon continue entre 2000 et 2021. La variation de la productivité réelle du travail était par contre moins forte, mais plus volatile vers le haut et le bas, avec une quasi-stagnation sur le long terme. Au total, la somme des variations des deux composantes a entraîné des hausses régulières des coûts salariaux unitaires nominaux et donc une détérioration de la compétitivité-coût.

5.3.2 ... dans l'optique réelle

Contrairement aux coûts salariaux unitaires nominaux, les coûts salariaux unitaires réels n'affichent pas de tendance à la hausse sur le long terme, mais fluctuent plus ou moins fortement autour d'une valeur indiciaire de 103 en moyenne (avec indice 2015 = 100). Étant donné que le coût salarial unitaire réel représente la part salariale (cf. page 11), la part des salaires dans la valeur ajoutée brute est donc restée plus ou moins stable au cours de cette période.

Figure 21

Variations du CSU nominal et de ses composantes



Source : Eurostat (nama\_10\_gdp, nama\_10\_a10\_e, nama\_10\_lp\_ulc), calculs ODC

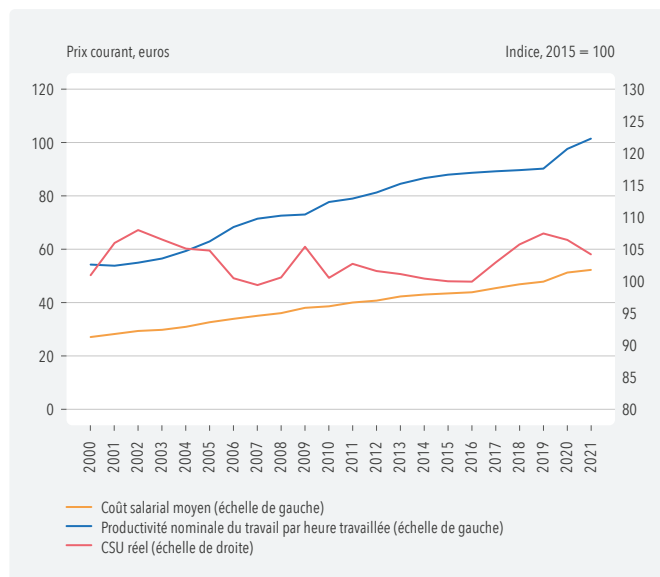
26 Pour plus d'informations sur la productivité, veuillez consulter les rapports annuels du Conseil national de la productivité (CNP) : <https://odc.gouvernement.lu/fr/domaines-activite/cnp.html>

On peut constater que l'amplitude des variations est plus importante au Luxembourg que dans d'autres pays qui connaissent généralement des fluctuations moins fortes. Sur le total de la période, entre 2000 et 2021, les coûts salariaux unitaires réels ont augmenté de 1,1 point indiciaire en France et de 0,2 point aux Pays-Bas, alors qu'ils ont diminué de 4,3 points en Allemagne, de 3 points dans la zone euro et de 1,7 point en Belgique (donnée 2020). En général, on peut observer que les variations des coûts salariaux unitaires réels s'équilibrent plus ou moins sur le long terme.

En ce qui concerne l'analyse des composantes des coûts salariaux unitaires réels, la figure ci-dessous (23) montre que la productivité nominale du travail par heure travaillée (dénominateur) augmente pendant la majeure partie de la période 2000-2021, avec pour seule exception 2001. Les coûts salariaux moyens, qui sont les mêmes que ceux utilisés pour calculer les coûts salariaux unitaires nominaux, augmentent tout au long de la période. Les augmentations des deux composantes font que le coût salarial unitaire réel présente une tendance relativement stable à long terme.

Figure 23

### Évolution du coût salarial moyen, de la productivité nominale du travail par heure travaillée (échelle de gauche) et du CSU réel (échelle de droite)



Source : Eurostat (nama\_10\_gdp, nama\_10\_a10\_e), calculs ODC

Comme pour les coûts salariaux unitaires nominaux, il est intéressant d'examiner de plus près l'origine des évolutions des coûts salariaux unitaires réels. Dans le cas du coût salarial unitaire réel, il est possible de réviser la formule comme suit :

$$CSU \text{ réel} = \frac{wL}{Y} = \frac{wL}{PY_r} = \frac{1}{P} \frac{wL}{Y_r} = \frac{1}{P} CSU_n = \frac{CSU_n}{P}$$

Avec : P = déflateur implicite du PIB

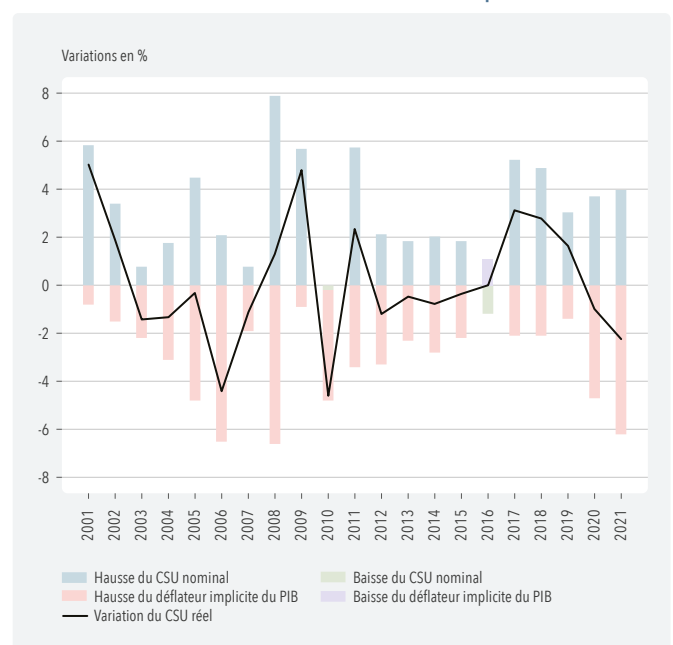
Ensuite, en variation, la formule du CSU réel devient :

$$\Delta CSU_r = \Delta CSU_n - \Delta P$$

À l'exception de 2016, la variation du déflateur implicite du PIB est toujours positive (présentée en sens opposé dans la figure ci-dessous), ce qui indique des augmentations constantes des prix. En même temps, le CSU nominal est en hausse pour quasi toute la période, à l'exception de 2010 et 2016. Ensemble, ces deux composantes entraînent des fluctuations plus ou moins fortes et dans les deux sens de la variation des coûts salariaux unitaires réels. Au fil du temps, les variations à la hausse et à la baisse s'équilibrent quasiment.

Figure 24

### Variations du CSU réel et de ses composantes



Source : Eurostat (nama\_10\_gdp, nama\_10\_a10\_e), calculs ODC