

AJUSTEMENTS DES MARCHES DU TRAVAIL :

L'HÉTÉROGÉNÉITÉ DE LA ZONE EURO MISE A NU

(Auteurs : Odile Chagny et Antoine Rémond)

(Avril 2010)

- PARTIE II DE LA NOTE DE CONJONCTURE –

SOMMAIRE

1. Ajustements des marchés du travail : l'hétérogénéité de la zone euro mise à nu	1
2. Des stratégies différenciées de réduction des coûts	1
Un recours à la flexibilité interne finalement limité...comparé à l'Allemagne.....	2
La flexibilité interne intensive a été coûteuse pour les entreprises allemandes, notamment dans l'industrie.....	2
3. Une dualisation de plus en plus marquée du marché du travail.....	3
La crise a mis en évidence la dualisation du marché du travail.....	3
La dualisation a été encouragée par les réformes du marché du travail initiées à la fin des années 1990	3
La dualisation des marchés du travail relève également de facteurs d'ordre structurel	4
4. L'incidence limitée de la crise sur les salaires négociés en 2009	4
5. La situation financière des entreprises laisse entrevoir la poursuite d'ajustements hétérogènes.....	5
6. L'ajustement des surcapacités de production industrielle est loin d'être achevé.....	6

Ajustements des marchés du travail : l'hétérogénéité de la zone euro mise à nu

La crise économique a touché quasiment l'ensemble des pays de l'UE, dans des ampleurs très variées. L'explosion de la bulle spéculative du secteur de l'immobilier et/ou une forte orientation vers les marchés extérieurs ont joué un rôle majeur dans la plupart des pays de l'UE les plus durement touchés (Lettonie, Estonie, Lituanie, Irlande, Danemark, Suède, Allemagne et Espagne). Seule la Pologne a échappé à la récession (figure 1).

Si l'on se restreint aux six principaux pays de l'UE (Allemagne, France, Italie, Espagne, Pays-Bas, Royaume-Uni, qui représentent 78% du PIB de l'UE et absorbent 43% des exportations françaises), l'un des traits frappants des évolutions récentes réside moins dans l'ampleur différenciée du recul cumulé de l'activité depuis le début de l'année 2008 que dans l'hétérogénéité des ajustements opérés sur le marché du travail.

1. Aperçu général des ajustements du marché du travail

Cette hétérogénéité est manifeste dans les écarts observés pour la réactivité de l'emploi à la baisse de l'activité (très faible en Allemagne, très élevée en Espagne (figure 1)), mais aussi dans les évolutions des taux de marge, qui synthétisent les ajustements tant des salaires (nominaux et en pouvoir d'achat) que de l'emploi et de la durée du travail à l'activité (productivité horaire).

Dans l'ensemble des branches marchandes, la baisse du taux de marge est restée contenue par rapport à la situation qui prévalait avant la crise (en 2007) au Royaume-Uni et en France. Elle a en revanche été conséquente aux Pays-Bas et en Allemagne et, dans une moindre mesure, en Italie. A contrario, les taux de marge ont fortement progressé en Espagne (figure 2). En d'autres termes, la crise s'est jusqu'à présent traduite par une forte progression de la part des salaires dans la valeur ajoutée en Allemagne, en Italie et aux Pays-Bas, par une progression moindre en France et au Royaume-Uni, et par une baisse de la part des salaires dans la valeur ajoutée en Espagne.

2. Des stratégies différenciées de réduction des coûts

Ces évolutions reflètent le fait que, confrontées à un choc d'activité majeur, les entreprises ont réagi dans les différents pays en adoptant des stratégies assez différenciées de réduction de leurs coûts. Elles ont recouru à l'ensemble des outils à leur disposition (effectifs permanents ou temporaires, salaires de base, composantes variables des rémunérations, durée hebdomadaire du travail, heures supplémentaires, coûts non salariaux, etc.) mais dans des ordres de grandeur très variables d'un pays à l'autre (figure 4 pour une comparaison sur données d'enquêtes auprès des entreprises), voire d'un secteur à l'autre.

Un recours à la flexibilité interne finalement limité... comparé à l'Allemagne

Le recours au chômage partiel a été beaucoup plus massif en Allemagne et en Italie qu'en France ou aux Pays-Bas, en particulier dans l'industrie (graphique 1). Pour autant, il n'explique qu'un tiers de la baisse de la durée du travail en Allemagne en 2009. Celle-ci a été forte, notamment dans l'industrie : -2,9% en moyenne en 2009 par rapport à 2008 dans l'ensemble des branches marchandes, -8,5% dans l'industrie. Au quatrième trimestre 2009, la durée du travail était encore inférieure de 7,7% dans l'industrie par rapport au niveau qui prévalait avant la crise (figures 2 et 3). Ces évolutions contrastent avec celles de la plupart des autres pays où, à l'exception de l'Italie, les stratégies de réduction de la durée du travail ont été limitées.

Les deux autres tiers de la baisse de la durée du travail en Allemagne sont imputables à une baisse tous azimuts de ses composantes¹ : baisse de la durée hebdomadaire des temps complets, réduction du volume des heures supplémentaires, liquidation de droits épargnés sur les comptes épargne temps, poursuite de la hausse du temps partiel, qui concerne désormais plus d'un salarié sur trois (34,3% en 2009, contre 13,3% en Espagne, 17,3% en France, 26% au Royaume-Uni, 46% aux Pays-Bas). Avec la multiplication des clauses dérogatoires dans les conventions collectives, fréquemment liées à des « pactes » de préservation de l'emploi, mais pas uniquement, les marges de manœuvre pour ajuster la durée du travail sont dans les faits beaucoup plus importantes en Allemagne qu'en France (figure 5, figure 6). Pour les salariés en place, les accords de préservation de l'emploi en échange d'un surcroît de flexibilité ne sont cependant pas indolores, les baisses de durée hebdomadaire du travail étant, par exemple, rarement compensées intégralement en salaire horaire, de sorte que la flexibilité interne a contribué à la forte modération salariale qui a prévalu en Allemagne du début des années 2000 jusqu'en 2007.

La flexibilité interne intensive a été coûteuse pour les entreprises allemandes, notamment dans l'industrie

Les marges d'ajustement du temps de travail sont, par rapport aux réductions d'effectifs, par nature plus faibles. Par ailleurs, la réduction du coût du travail n'a pas été proportionnelle à celle de la durée du travail, en raison des coûts résiduels restant à la charge des entreprises en cas de mise au chômage partiel des salariés (encadré 1), mais aussi de la liquidation en argent (et non en temps) des droits épargnés dans les comptes épargne temps. Ces évolutions ont contribué à majorer les coûts salariaux unitaires (coûts salariaux par unité de production en volume). Dans l'industrie, les coûts salariaux unitaires étaient en conséquence encore au quatrième trimestre 2009 supérieurs de 16% par rapport au niveau du quatrième trimestre 2007 (figure 3), contre +9% en France, mais +13% en Italie, où les entreprises ont également eu fréquemment recours à cette modalité d'ajustement.

1 Calculs sur la base des données de l'IAB (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung).

3. Une dualisation de plus en plus marquée du marché du travail

La crise a mis en évidence la dualisation du marché du travail

A l'exception du Royaume-Uni, où la législation sur l'emploi est peu protectrice et les contrats temporaires peu répandus (5,8% des effectifs salariés en 2007), l'essentiel des destructions nettes d'emplois salariés enregistrées depuis le début de l'année 2008 ont résulté du non renouvellement de contrats à durée déterminée, ou de missions d'intérim (figure 7) : 79% aux Pays-Bas et en France, 82% en Italie, 88% en Espagne, où la part des contrats temporaires est la plus répandue (32% des emplois salariés en 2007, contre 14,6% en Allemagne, 14,3% en France, 13,2% en Italie, 9% aux Pays-Bas). En Allemagne également, où les destructions nettes d'emploi ont été globalement très faibles, les salariés en contrat précaire ont payé un lourd tribut. Cette tendance à la flexibilisation aux marges du marché du travail a joué un rôle déterminant dans la forte réactivité de l'emploi constatée dans plusieurs pays en comparaison d'autres périodes de ralentissement ou de récession² : en Espagne tout particulièrement, où le sur ajustement de l'emploi s'est soldé par une forte croissance de la productivité du travail (figure 1), mais aussi en France et, dans une moindre mesure, en Italie.

La dualisation a été encouragée par les réformes du marché du travail initiées à la fin des années 1990

C'est notamment le cas en Allemagne et en Italie. En Allemagne, les réformes ont supprimé quasiment toute limite à l'intérim³. Le taux de recours à l'intérim a été multiplié par deux entre 2003 et 2007 (2% des effectifs salariés en 2007, 2,8% en France la même année), et plus de la moitié des missions d'intérim ont une durée inférieure à trois mois⁴. La part des embauches en CDD reste encore inférieure à celle de la France (47% en 2009 (IAB 2010) contre 70% en France), mais ne cesse de progresser (32% en 2001). En Italie, les réformes mises en œuvre (réforme Treu de 1997, Biagi de 2003⁵) ont favorisé le recours au travail temporaire mais aussi à l'emploi non salarié en introduisant une multitude de nouveaux types de contrats (contrat de projet ; contrat d'intérim à durée indéterminée ou « staff leasing » ; emploi à la demande ou « job on call » ; contrat « intermittent », sans précision de durée, renouvelable à la demande de l'employeur ; contrat partagé ou « job sharing », contrat indépendant continué avec la même entreprise « co.co.co. »). Ces réformes ont pu accentuer la réactivité de l'emploi, y compris non salarié, particulièrement répandu en Italie (24% des effectifs en 2008, contre 8,8% en France), et qui a fortement chuté depuis le début de l'année 2008 (figure 7).

² OFCE (2009) : « chômage à durée indéterminée », *Revue de l'OFCE* n°111 ; Husson M. (2009) : « Le choc de la crise, le poids du chômage », *Chronique internationale de l'Ires* n°121.

³ Chagny O. (2009) : « Retour sur les réformes du marché du travail », *Revue de l'Ires* n°58.

⁴ Bundesagentur (2009) : « Zeitarbeit. Entwicklung Juni 1998-Juni 2008 ».

⁵ Pignoni M.T. (2005) : « Italie. Le travail atypique entre autonomie et subordination, nouvel enjeu de la représentation syndicale », *Chronique internationale de l'Ires* n°97 ; OFCE (2009), *art. cit.*

La dualisation des marchés du travail relève également de facteurs d'ordre structurel

Les stratégies d'externalisation et de recentrage des entreprises sur leur cœur de métier⁶ déployées depuis le milieu des années 1990 ont pour effet de reporter les ajustements de l'emploi sur les entreprises sous-traitantes, notamment les PME, qui font face à des contraintes de trésorerie plus serrées. Entre le début 2008 et la mi-2009, la baisse de l'emploi constatée en France a résulté essentiellement du fléchissement des créations d'emplois dans les entreprises pérennes, et non de destructions d'emploi. Elle a démarré plus tôt dans les petites entreprises, alors que les grandes entreprises ont été (du moins jusqu'à mi-2009) caractérisées par une forte rétention de main d'œuvre, notamment dans l'industrie⁷.

Dans le cas de l'Allemagne, cette stratégie d'externalisation de services à faible valeur ajoutée a contribué, au côté des effets de la sous-traitance dans les pays à bas coût de production, à procurer aux entreprises industrielles un avantage en termes de compétitivité. Les coûts horaires du travail dans l'industrie manufacturière sont parmi les plus élevés de la zone euro (figure 8). Mais le différentiel de coût du travail entre l'industrie et les services, où la couverture conventionnelle est faible, est très accentué. Il en résulte qu'en intégrant l'effet du coût salarial associé aux achats intermédiaires en services, les coûts horaires du travail se situeraient plutôt dans la moyenne des pays de la zone euro, proches de ceux de la France⁸.

Le modèle de croissance espagnol a été pour partie basé sur des secteurs intensifs en main d'œuvre peu productive, faiblement rémunérée, et majoritairement embauchée en contrats temporaires. Les secteurs de la construction et des services aux particuliers (commerce, hôtels cafés restaurants) ont contribué pour plus d'un tiers à la croissance du PIB sur les années 2000-2007, mais à plus de la moitié des créations nettes d'emploi (dont 60% en contrat temporaire). Ce modèle, qui reposait sur une demande intérieure soutenue par l'endettement et s'accommodait d'une forte dégradation de la compétitivité prix et coût des entreprises espagnoles (figure 13), a sérieusement été mis à mal par la crise.

4. L'incidence limitée de la crise sur les salaires négociés en 2009

Dans l'ensemble de l'union européenne, les augmentations de salaires conventionnels dans le secteur privé se sont établies en moyenne entre 2 et 3 % en 2009 (2,2% dans les six principaux pays de l'Union européenne), contre 3 et 4 % ou plus en 2008 (3,3% dans les six principaux pays)⁹. Cette résistance des salaires négociés en 2009 s'explique par le fait que leur ajustement se fait avec retard en fonction de l'inflation et du chômage (figure 10, encadré 3). Ainsi, en 2009, les conséquences du

⁶ Liégeay M. (2009) : « L'ajustement de l'emploi dans la crise : la flexibilité sans la mobilité ? » *Note de veille* n°156, *Centre d'Analyse Stratégique*.

⁷ INSEE (2010), « Le cycle de l'emploi. Les petites entreprises ont été les premières à baisser leurs effectifs pendant la crise », *Note de Conjoncture* de mars 2010.

⁸ Horn G., Logeay C., Stephan S. Zwiener R. (2007): "Preiswerte Arbeit in Deutschland", *IMK Report* n°22.

⁹ « The Coordination of Collective Bargaining in Europe (Annual Report) », annexe de l'agenda du Comité exécutif de la CES, Bruxelles, 1-2 Décembre 2009.

ralentissement de l'activité sur l'emploi n'ont été admises qu'après la signature de la plupart des conventions collectives et les salaires ont été indexés sur l'inflation passée, tirée à la hausse en 2008 par les prix du pétrole). La résistance des salaires négociés reflète également le fait que les entreprises ont globalement privilégié l'ajustement du volume de travail et, pour ce qui relève des rémunérations, les éléments variables des rémunérations (figure 4), qui représentent par exemple 12% des rémunérations en France¹⁰. L'incidence de la baisse des primes a ainsi été particulièrement marquée au Royaume-Uni à la fin de l'année 2008 et au début de l'année 2009 (figure 10).

Au-delà de ces tendances communes, l'évolution du pouvoir d'achat des rémunérations a été très variable d'un pays à l'autre en 2009 (figure 2, figure 10, encadré 3). Dans un contexte de forte décélération de l'inflation, les mécanismes d'indexation différés sur l'inflation ont autorisé une progression substantielle du pouvoir d'achat des salaires par tête en Espagne (+3,9% en 2009, après +1% en 2008). Le pouvoir d'achat du salaire par tête s'est également maintenu en France (+1,7% en 2009, après -0,5% en 2008) ainsi que, dans une moindre mesure, aux Pays-Bas (+0,8% en 2009, après +1% en 2008). A contrario, il a reculé dans les deux pays où la baisse de la durée du travail a été importante : -1,6% en Allemagne en 2009, -0,2% en Italie.

5. La situation financière des entreprises laisse entrevoir la poursuite d'ajustements hétérogènes

Au terme des années 2008 et 2009, la situation des entreprises est contrastée dans les grands pays de la zone euro

Les entreprises françaises ont jusqu'à présent plutôt bien tiré leur épingle du jeu. Les stratégies de réduction des coûts mises en œuvre, essentiellement via l'ajustement des effectifs mais aussi, dans une moindre mesure, des salaires, ont permis de limiter la dégradation des marges opérationnelles (figure 11). Le recul des dépenses d'investissement a autorisé une amélioration de leur situation de trésorerie, visible dans la remontée des taux d'autofinancement, et cohérente avec cette phase du cycle économique. En Espagne, la sur-réactivité de l'emploi à la baisse de l'activité et la forte contraction des dépenses d'investissement ont permis aux entreprises de maintenir leurs profits et leur trésorerie, en dépit de la forte progression des salaires imputable aux mécanismes d'indexation sur l'inflation propres au système de négociation collective espagnol. Il reste que cette amélioration s'est accompagnée d'une forte destruction du tissu productif. Le nombre de défaillances d'entreprises a atteint des niveaux records en 2008 et 2009 (figure 12), tout particulièrement dans les secteurs de la construction (35% des défaillances sur la période), le commerce (17% des défaillances) et les industries de biens intermédiaires (10% des défaillances). En Italie, la crise a amplifié la dégradation de la situation économique et financière des entreprises, continue depuis le milieu des années 2000 (figure 11). Enfin, en Allemagne, la forte amélioration des profits des années 2004-2007 a permis aux entreprises de supporter le coût de leur stratégie de rétention de main d'œuvre. Le nombre de faillites est resté limité au regard de la chute de l'activité, mais au prix d'une forte dégradation des marges, et d'un net coup d'arrêt au désendettement (figure 11).

¹⁰ Bignon N., Folques D. (2009) : « La structure des rémunérations en 2006 », *Premières Synthèses n°31.4, Dares*.
Ajustements des marchés du travail : l'hétérogénéité de la zone euro mise à nu (avril 2010)

En France, la correction des retards de productivité (via une poursuite des ajustements de l'emploi), la manne financière de la réforme de la taxe professionnelle (encadré 4) et la poursuite de l'ajustement des capacités productives devraient permettre aux entreprises de préserver leur situation de profit en 2010. Il en va différemment en Allemagne. Les perspectives de rebond de l'activité sont en effet insuffisantes pour autoriser un comblement mécanique du retard de productivité accumulé depuis 2008, tout particulièrement dans l'industrie. Si la stratégie de préservation de l'emploi se maintenait, cela devrait se solder par de fortes pressions sur les salaires, que confirment les récents accords conclus au début de l'année 2010, notamment dans la métallurgie (encadré 2).

6 L'ajustement des surcapacités de production industrielle est loin d'être achevé

Plus généralement, les facteurs défavorables à une capacité de résilience future des économies européennes sont multiples (voir partie 1 de la note de conjoncture). Si le schéma d'un décalage de croissance vis-à-vis des zones émergentes se confirmait, il laisserait subsister de fortes capacités excédentaires (graphique 2), avec essentiellement deux types de conséquences :

- Des investissements limités dans les pays matures, une tendance déjà à l'œuvre dans certains secteurs (notamment l'automobile).
- Une concurrence exacerbée au sein de l'union européenne pour limiter le redimensionnement des unités de production, que cela passe par des relocalisations d'activité ou la généralisation au sein de la zone euro de stratégies non coopératives de modération salariale du type de celles conduites par l'Allemagne dans la seconde moitié des années 2000, que reflètent les tendances récentes des négociations collectives dans plusieurs pays (encadré 3). La généralisation de telles stratégies qui viseraient à corriger les écarts importants de progression des coûts salariaux unitaires caractéristiques de la zone euro depuis plusieurs dernières années (figure 13) ne manquerait pas d'avoir des effets dévastateurs sur la croissance.

Figure 1 : Evolution cumulée de l'activité de l'emploi et du taux de chômage depuis la fin de l'année 2007

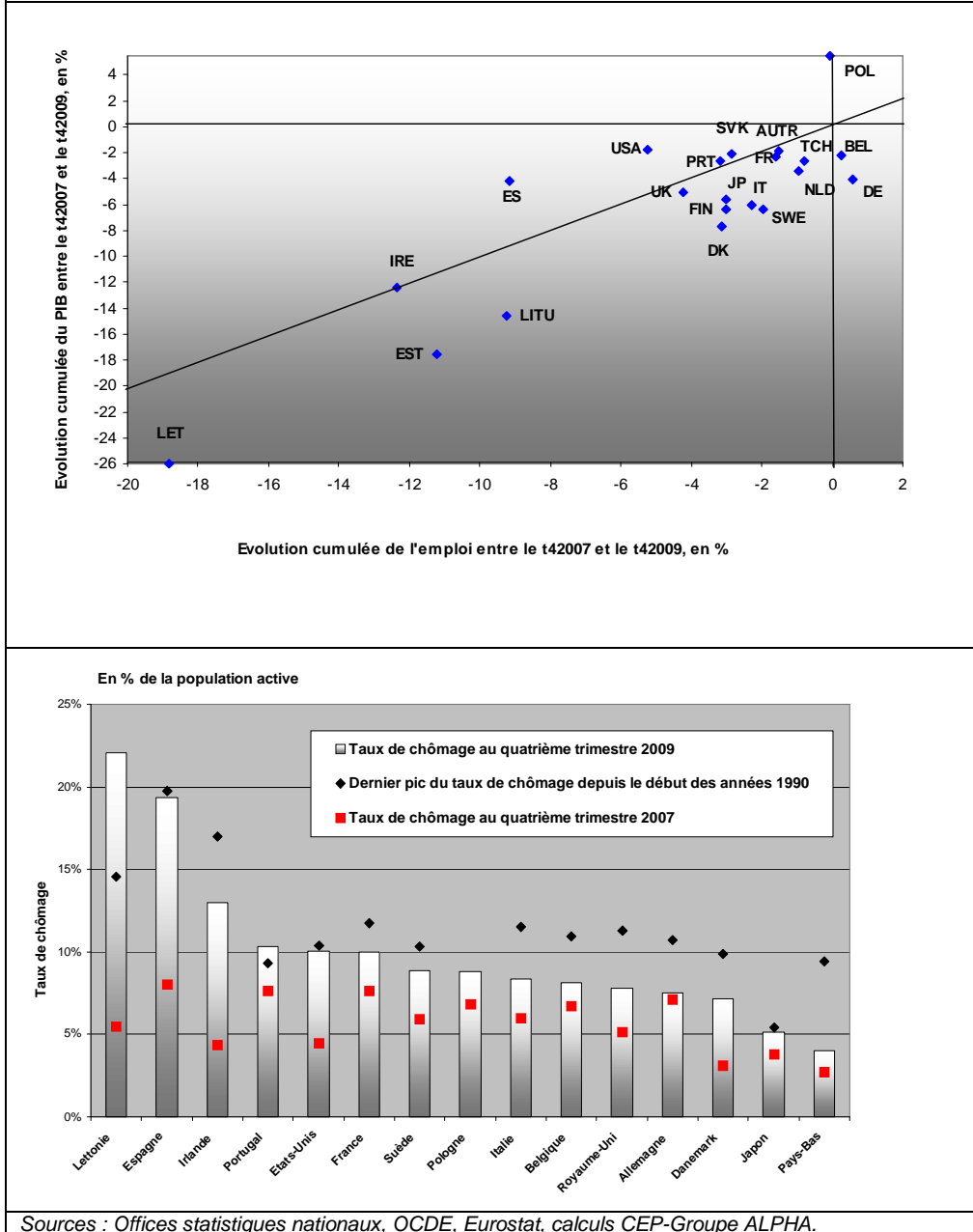
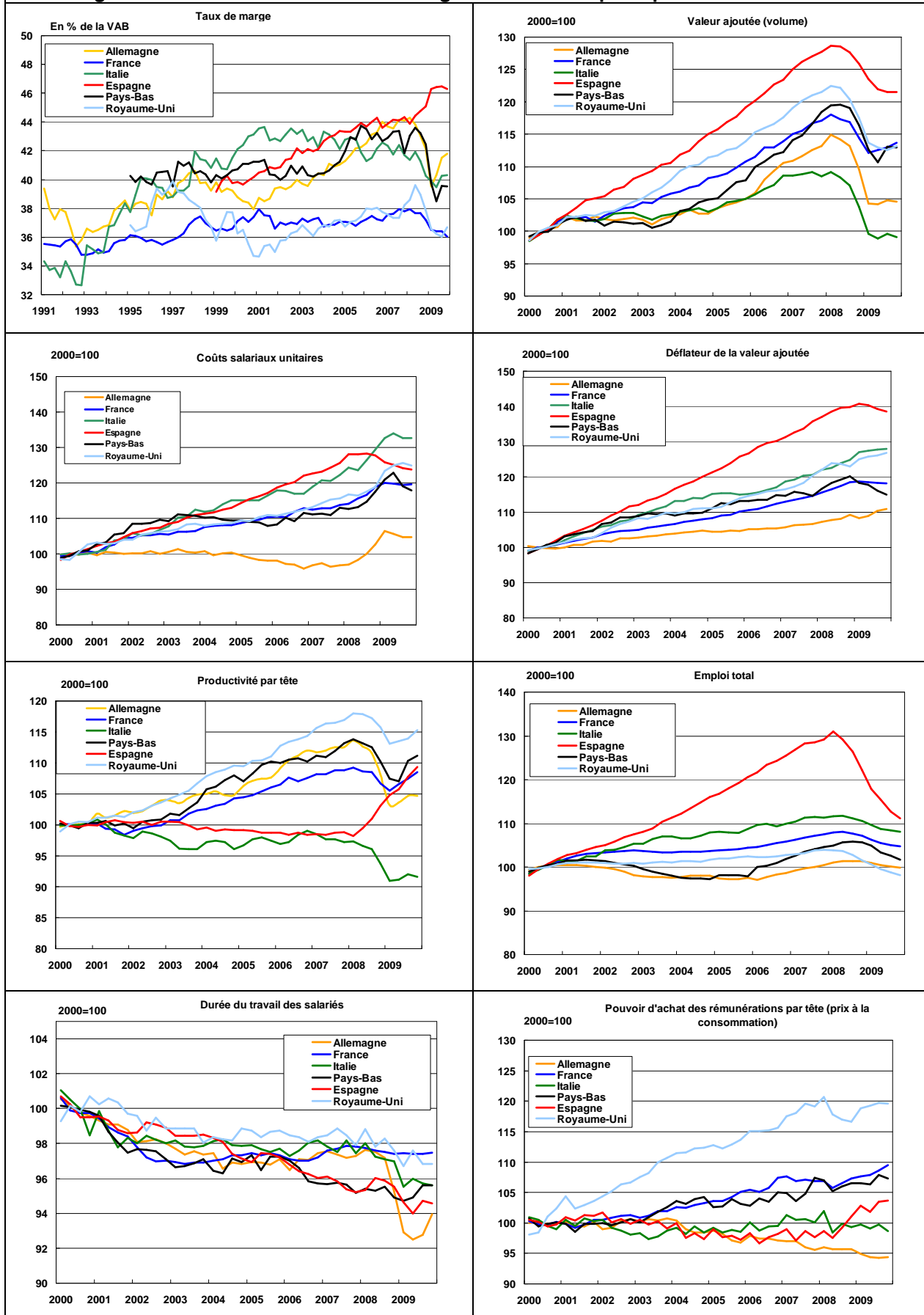
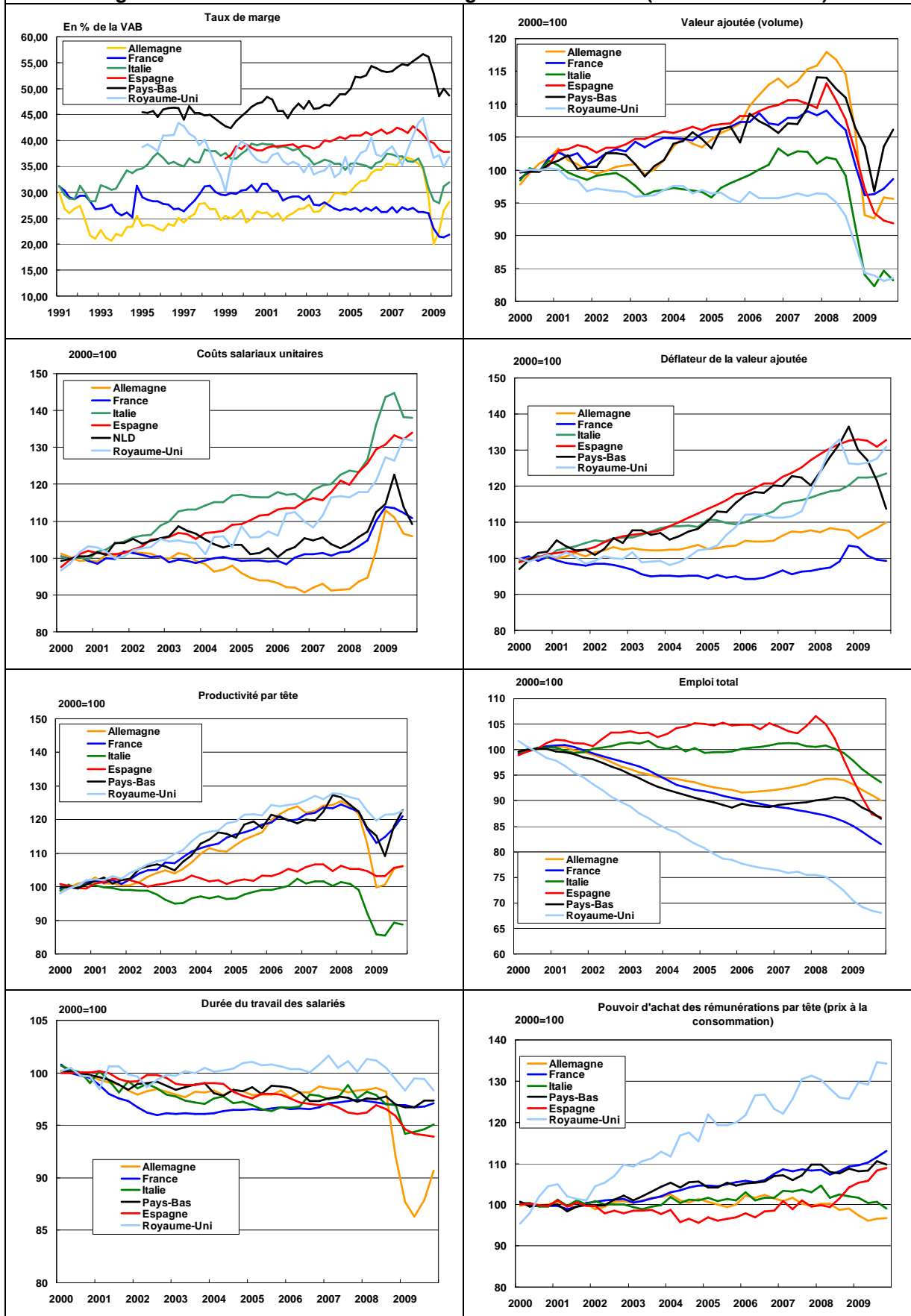


Figure 2 : Déterminants du taux de marge des branches principalement marchandes



Sources : offices statistiques nationaux, Durée du travail en Espagne : Encuesta de Coste Laboral, Royaume-Uni ; Labour Force Survey, calculs CEP-Groupe Alpha.

Figure 3 : déterminants du taux de marge dans l'industrie (hors construction)



Sources : offices statistiques nationaux, Durée du travail en Espagne : Encuesta de Coste Laboral, Royaume-Uni ; Labour Force Survey, calculs CEP-Groupe Alpha.

Note de lecture des figures 2 et 3

Le taux de marge rapporte l'excédent brut d'exploitation à la valeur ajoutée brute aux prix courants. Il est calculé ici sur la base des données de branches des comptes nationaux trimestriels. Ne sont donc prises en compte que les unités résidentes. Le champ est celui des secteurs principalement marchands (hors administrations publiques, éducation, santé, action sociale, services collectifs sociaux et personnels) (figure 1) et de l'industrie hors construction (industrie manufacturière, industries extractives et production d'électricité) (figure 2). Les données sont corrigées de la salarisation (imputation aux non salariés de la rémunération moyenne des salariés).

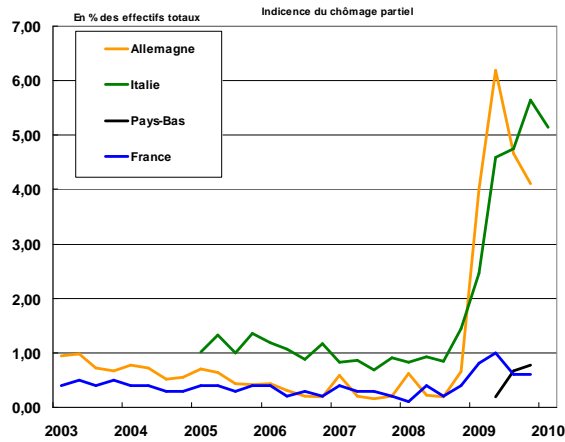
Les évolutions du taux de marge dépendent :

- des gains de productivité par tête (eux-mêmes fonction de la productivité horaire et de la durée du travail) ;
- du taux de cotisation social employeur ;
- du pouvoir d'achat du salaire réel par tête (mesuré sur la base des prix à la consommation ;
- du ratio prix de valeur ajoutée/prix à la consommation ;
- des impôts sur la production nets des subventions à la production (ex. taxe professionnelle).

Les effets des taux de cotisation sociale employeurs, relativement marginaux sur la période considérée, ne sont pas distingués ici (prise en compte des rémunérations salariales). Compte tenu des différentes hypothèses retenues et du fait que les impôts nets à la production ne sont pas disponibles au niveau trimestriel pour tous les pays, les comparaisons en évolution sont préférables aux comparaisons en niveau pour les taux de marge.

Les données sont en monnaie nationale (euros pour les pays de l'UEM, Livres Sterling pour le Royaume-Uni). Les effets de la dépréciation de la Livre Sterling vis-à-vis de l'euro -30% depuis le début des années 2000) ne sont donc pas visibles dans ces graphiques, à la différence de ceux présentant les indicateurs de compétitivité relative en monnaie commune (figure 6).

Graphique 1 : incidence du recours au chômage partiel dans les grands pays de la zone euro



Sources : France : INSEE, enquête emploi, Allemagne : Bundesbank, Italie : Institut national de la protection sociale, Pays-Bas : CBS

N.B. : pour l'Italie, nombre d'heures autorisées rapportées au volume d'heures travaillées.

Il n'y a pas de dispositif de chômage partiel légal en Espagne ni au Royaume-Uni. L'introduction d'un dispositif de chômage partiel est en cours de discussion en Espagne.

Figure 4 : Stratégie de réduction des coûts *
(% d'entreprises déclarant avoir utilisé une des stratégies)

	Espagne	France	Italie	Pays-Bas
Réduction :				
- salaires de base	4,8 (1,1)	0 (0,1)	1 (1,3)	0,3 (1,2)
- part variable des salaires	5,8 (5,9)	7,5 (9,9)	9,3 (8,8)	3 (4,6)
- emploi permanent	11,7 (25,8)	10,9 (17,1)	16 (17,1)	3,2 (8,4)
- emploi non permanent	57,5 (42,5)	28,4 (33,9)	28,9 (20,8)	37,7 (40,1)
- Durée du travail	5,6 (5,7)	10 (12,4)	9,8 (18,2)	2,1 (5,8)
- Autres coûts (non salariaux)	14,6 (19,2)	43,2 (26,2)	35 (33,8)	53,7 (39,9)

*Réponses au questionnaire de l'enquête de fin 2007/début 2008 et au questionnaire de l'été 2009 (été 2009 entre parenthèses).

Sources : Enquête (Wage dynamics Survey) sur le processus de fixation des salaires du réseau dynamique des salaires de la Banque centrale européenne, fin 2007/début 2008 et été 2009 (European Central Bank 2009 : Wage dynamics in Europe. Final report of the wage dynamics network (WDN)).

Figure 5 : Possibilités de recours aux instruments de flexibilité interne en France et en Allemagne

	FRANCE	ALLEMAGNE
Modulation du temps de travail	<p>Possibilité pour l'entreprise d'adapter sur l'année le rythme de travail des salariés à celui de l'activité par l'alternance de périodes de haute et de basse activité. La durée annuelle ne doit pas excéder un plafond de 1607 heures (ou moins en cas d'accord collectif). Les heures au-delà de 1607 heures sont considérées comme des heures supplémentaires.</p> <p>Condition : une convention ou un accord collectif doit prévoir : - la durée hebdomadaire collective maximale - la durée minimale - le décalé de prévenance s'il est inférieur à 7 jours en cas de modification des horaires par rapport à ce qui est initialement prévu.</p> <p>Salariés concernés : 14 % des salariés à temps complet (37 % dans les industries agricoles et alimentaires, 26 % dans l'industrie automobile, 25 % dans la construction, 23 % dans les industries des biens de consommation)</p>	<p>Comptes temps de travail (Arbeitszeitkonten) Négociés au niveau des établissements (Betriebsrat). Assurance en cas de faillite : En principe obligatoire, mais moins d'une entreprise sur trois couverte. . Portabilité des droits améliorée depuis juillet 2009 (Loi « Flexi II ») avec possibilité de transfert des droits accumulés au régime d'assurance vieillesse. Salariés concernés : 47% , 53% dans l'industrie. Forte progression depuis le début des années 1990. Durée : 12 mois en général, supérieure à l'année dans 2 à 7% des entreprises</p>
Comptes épargne temps	<p>En 2007, 7 % des salariés des entreprises des secteurs marchands disposent d'un compte épargne temps. Ils y ont accumulé en moyenne 14 jours.</p>	
Possibilité de faire varier la durée collective hebdomadaire du travail		<p>Oui, via clauses d'ouverture prévues par les conventions collectives Possibilité de baisse non compensée du temps de travail. Occurrence : Existerait dans 26 des 30 branches couvertes par le WSI Tarifarchiv.</p>
suite		

<p align="center">Recours aux heures supplémentaires</p>	<p>Au-delà de la durée légale de 35h. Montant déterminé par l'écart entre la durée légale et les durées journalière/hebdomadaire maximum : 10 h/jour, durée 48 h/semaine.</p> <p>Contingent annuel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou une convention ou accord de branche. - A défaut, contingent annuel fixé à 220h par salarié. - Au-delà, conditions d'effectuation définies par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement, ou une convention ou un accord de branche. <p>Modalités de compensation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - majoration de salaire : +25% + cotisations salariales (toutes entreprises depuis la loi TEPA) - ou repos compensateur de remplacement <p>En cas de modulation du temps de travail, les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée maximale hebdomadaire fixée par l'accord et au-delà de 1 600 heures.</p>	<p>Pas de définition légale. Montant déterminé par l'écart entre la durée conventionnelle et les durées journalière/hebdomadaire maximum : 10 h/jour, durée 48 h/semaine.</p> <p>Montant maximum élevé en raison du plafond de durée hebdomadaire autorisé.</p> <p>Modalités de compensation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - majoration de salaire : +25% - ou compensation en repos (« Arbeitszeitkonten »).
<p align="center">Chômage partiel</p>	<p>Indemnité égale à 60 % de la rémunération horaire brute (avec un minimum de 6,84 € par heure), composée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de l'allocation spécifique (3,84 ou 3,33 € par heure selon la taille de l'entreprise à compter du 1^{er} janvier 2009) prise en charge par l'État. - du solde pris en charge par l'employeur. Celui-ci n'a pas à verser le salaire correspondant aux heures supplémentaires structurelles "perdues", sauf s'il existe un accord collectif sur le maintien de la rémunération en cas de chômage partiel. <p>Contingent annuel d'heures indemnifiables fixé à 1 000 heures par salarié en 2010 pour l'ensemble des branches professionnelles (Arr. du 31 décembre 2009). La durée d'octroi de l'allocation spécifique peut aller jusqu'à 12 mois pour les autorisations données en 2010 dans la limite des contingents réglementaires maximum par an et par salarié.</p> <p>En cas de suspension totale d'activité, le régime s'applique pendant au maximum 6 semaines. Au-delà, les salariés sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi et peuvent percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi pour une durée de 182 jours au maximum.</p>	<p>(Législation telle qu'en vigueur début 2010) (jusqu'à fin 2010)</p> <p>Conditions de recours : ne plus être en mesure d'embaucher un salarié à temps plein (auparavant : -10% de salaire pour au moins 30% des effectifs) Durée : 24 mois (auparavant : 6). La durée de 24 mois s'applique aux demandes d'autorisation de chômage partiel effectuées avant la fin 2009. A compter de début 2010, la durée maximum est ramenée à 18 mois.</p> <p>Conditions financières :</p> <ul style="list-style-type: none"> - salarié : 60 (67% si enfant à charge) du salaire net garanti pour les heures non travaillées (Bundesanstalt). Exonéré de cotisations sociales. - employeur : prise en charge par la BA de 50% des cotisations sociales employeur et salarié (sur une assiette de 80% des heures non travaillées). 100% après le sixième mois ou en cas de formation (également subventionnée par la BA). - Impact sur le coût du travail : non proportionnel à la réduction du temps de travail, en raison des charges résiduelles (part des cotisations sociales, jours de we, congés payés, retraite complémentaire, avantages en nature, etc.) - Impact estimé sur le coût horaire : 7 à 11 € selon la situation par heure perdue dans l'industrie manufacturière, soit une augmentation pouvant aller jusqu'à 50% du coût horaire résiduel ; - Estimations : 0,4 à 0,6% du coût du travail. - Coût estimé de la mesure pour l'Etat: 2009 1,5 mrd d'euros en 2009

Figure 6 : Accords de modération salariale en échange de préservation de l'emploi en Allemagne

Clauses dérogatoires	Mise en œuvre effective
<p>Fondement juridique : §4 alinea 3 Tarifvertragsgesetz :</p> <p>Possibilité pour le comité d'établissement (Betriebsrat) de déroger aux normes/minima fixés dans la branche, dans des conditions fixées par l'accord de branche (via des clauses d'ouverture)</p>	<p>Durée du travail : Depuis le milieu des années 1980 pour la durée du travail et la flexibilité du temps de travail (horaires, heures supplémentaires, flexibilisation du temps de travail).</p> <p>Salaires : introduits au début des années 1990 dans les Länder de l'est « clauses de dureté » : possibilité de déroger (par le bas) aux conventions collectives pour sauvegarder l'emploi. Dans certains cas, possibilité de fixer des minima inférieurs aux conventions collectives.</p> <p>Emploi : Pactes pour l'emploi (« Beschäftigungspakte ») : accords dérogatoires sur les salaires, le temps de travail ou d'autres éléments en contrepartie de garanties d'emploi ou d'investissement. Ne s'appliquent pas uniquement en cas de difficulté économique importante. Exemple type : Volkswagen.</p> <p>Conventions collectives complémentaires Accord de Pforzheim (convention collective métallurgie de 2004) : possibilité de déroger non seulement pour sauvegarder l'emploi, mais aussi la compétitivité. (en contrepartie d'un contrôle syndical plus accru). Doit faire l'objet d'une convention collective complémentaire.</p> <p>Occurrence : Clauses d'ouverture : En 2005 : 29% des salariés (ouest), 21% (est). En 2005, utilisés dans la moitié environ des cas.</p>

Encadré 1 : Effet du chômage partiel sur le coût horaire du travail en Allemagne

Exemple : industrie manufacturière

Composantes de la durée annuelle effective du travail

Durée hebdomadaire conventionnelle moyenne du travail	36,2
Nombre annuel moyen de jours fériés	12
Nombre annuel moyen de jours de congés payés (CP)	31
Nombre annuel moyen de jours d'absence pour cause de maladie (données 2007)	6,3
Durée annuelle effective du travail (pour une année de 365 jours)	1530

Décomposition du coût du travail	Situation sans chômage partiel		Coût résiduel par heure de travail perdue pour cause de chômage partiel	
	Par an	Par heure effective de travail	Après prise en compte des cotisations sociales prises en charge par l'Agence pour l'emploi	
			prise en charge de 50%	prise en charge de 100%
Salaire brut (heures effectives travaillées)	25 189	16,5		
Absences rémunérées : jours de week-end	12 377	8,1		
Absences rémunérées : Heures de CP, jours fériés, maladie	5 872	3,8	3,3	3,3
Cotisations sociales à la charge de l'employeur	6 002	3,9	2,88	0
Autres composantes de rémunérations conventionnelles (primes, intéressement, retraite complémentaire d'entreprise)	5 953	3,9	3,9	3,9
Coût total	55 392	36,2	10,1	7,2

Sources: Institut für Arbeit und Berufsforschung pour la durée du travail et les hypothèses de coût du travail, IAB Kurzbericht 14/2009, calculs CEP Groupe Alpha.

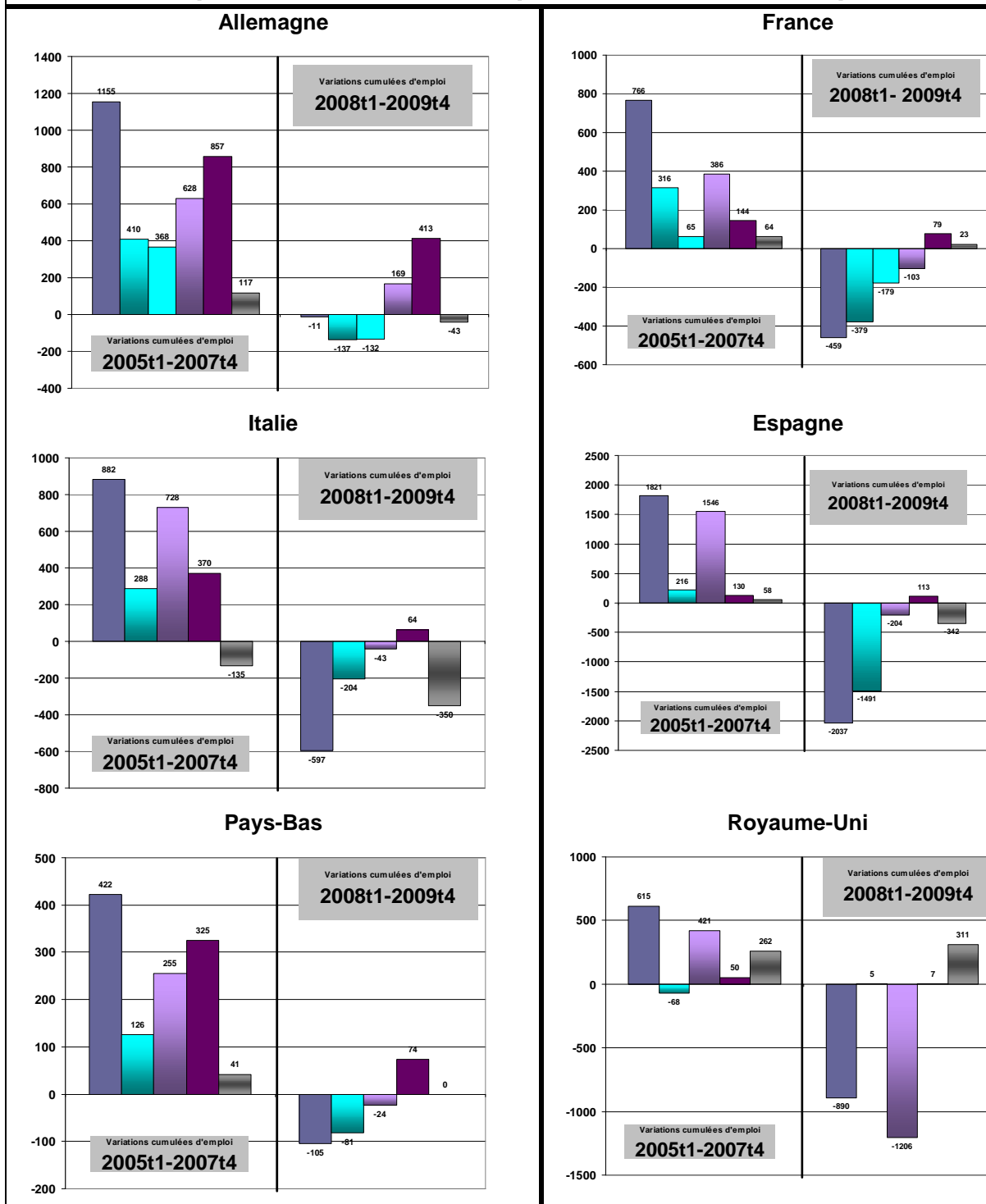
N.B1. : taux de cotisations sociales à la charge de l'employeur sans chômage partiel : 19,33 (9,95 vieillesse, 7 maladie, 1,4 chômage, 0,975 dépendance).

N.B2. : les données de ce tableau ne sont pas présentées sur une base harmonisée en comparaison internationale, à la différence de celles publiées par Eurostat

Situation de chômage partiel : pas de cotisations à l'assurance chômage. Cotisations calculées sur la base de 80% du montant de la rémunération perdue pour cause de chômage partiel. Cotisations salariés à la charge de l'employeur. Remboursement par l'agence fédérale en l'absence de mesure de qualification : 50% du montant dû les 6 premiers mois, 100% au delà de six mois

Figure 7 : Variations cumulées d'emploi (en milliers de personnes)

■ TOTAL ■ SALARIES CDD (yc intérim) ■ INTERIM
■ SALARIES CDI ■ SALARIES TEMPS PARTIEL ■ NON SALARIES



Sources : Offices statistiques nationaux, Eurostat, IAB, Dares, calculs CEP-Groupe Alpha

NB : Total= CDD yc intérim+ CDI+non salariés. Doubles comptabilisations pour le temps partiel.

Note de lecture de la figure 7

La figure montre les évolutions cumulées (en personnes) de l'emploi total et de sa décomposition en principales formes d'emploi (types de contrat, temps complet ou partiel) au cours des deux années qui ont précédé le retournement (2005-2007) et depuis le premier trimestre 2008.

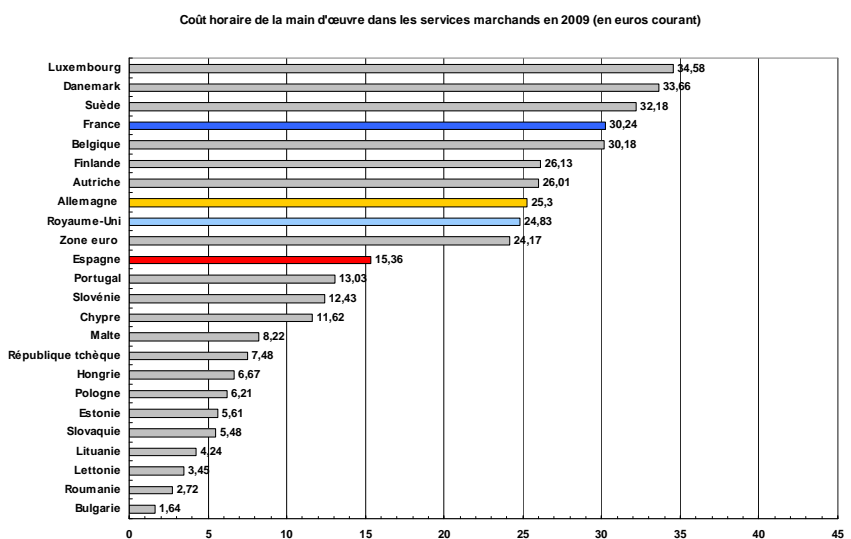
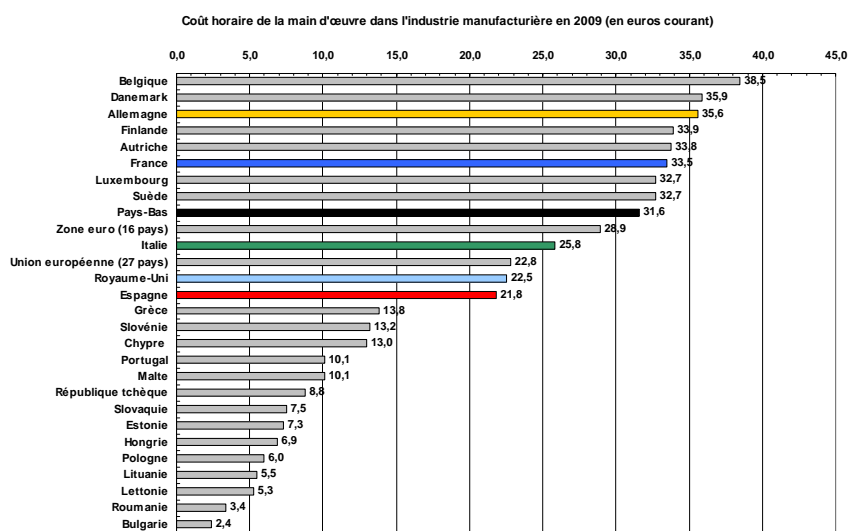
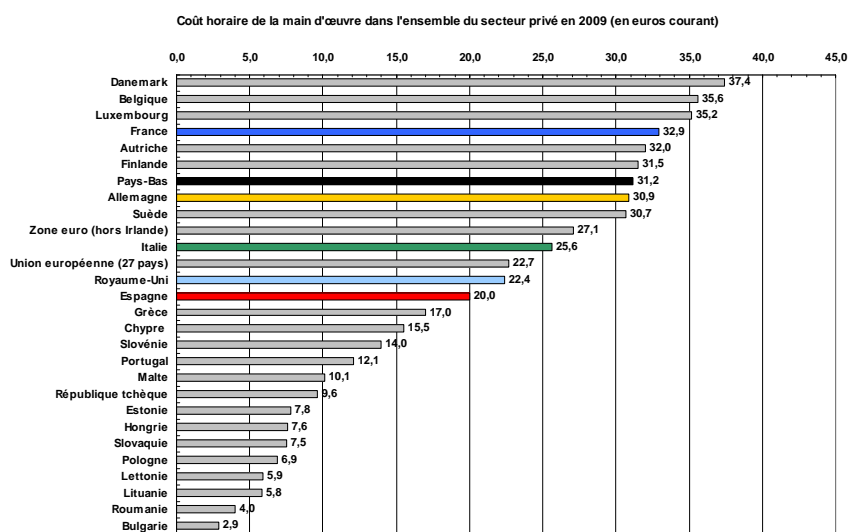
La variation totale est égale à celle des effectifs salariés en CDD (y compris intérim), des effectifs salariés en CDI et des effectifs non salariés.

Les effectifs intérimaires sont distingués pour la France et l'Allemagne, mais sont déjà comptabilisés dans les effectifs en CDD.

La distinction contrats permanents/temporaire n'étant pas effectuée pour les temps partiel, il en résulte des doubles comptabilisations.

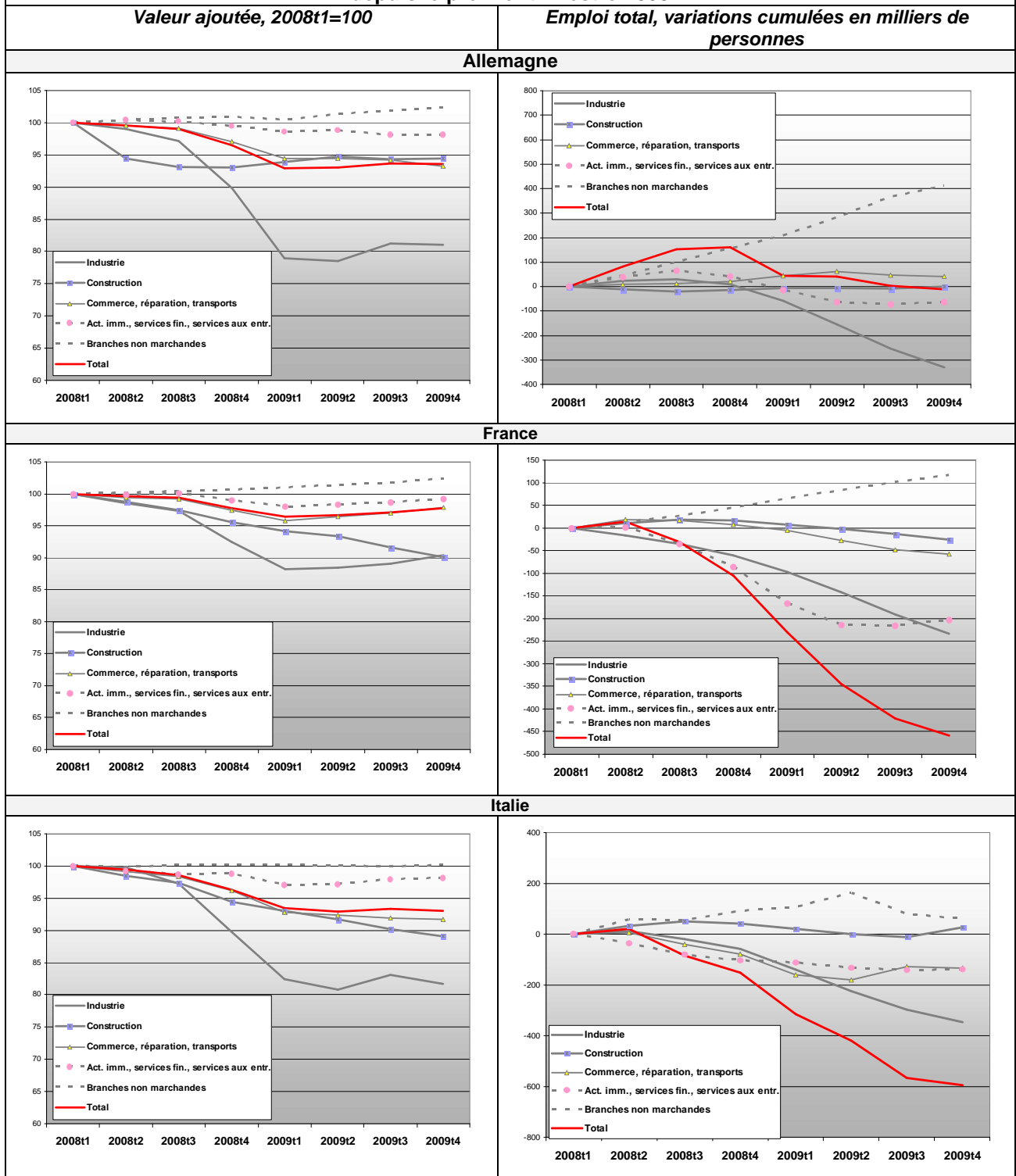
Pour la France, la baisse cumulée de 459 000 emplois constatée au quatrième trimestre 2009 par rapport au premier trimestre 2008 résulte ainsi : d'une baisse de 209 000 des contrats à durée déterminée (dont 179 000 intérimaires), de destructions nettes de 273 000 emplois en CDI, et d'une légère progression de 23 000 personnes des effectifs non salariés. L'essentiel des emplois salariés perdus ($-482\ 000 = -209\ 000 - 273\ 000$) sont à temps plein : en effet, 79 000 emplois nets salariés à temps partiels ont été créés sur la période.

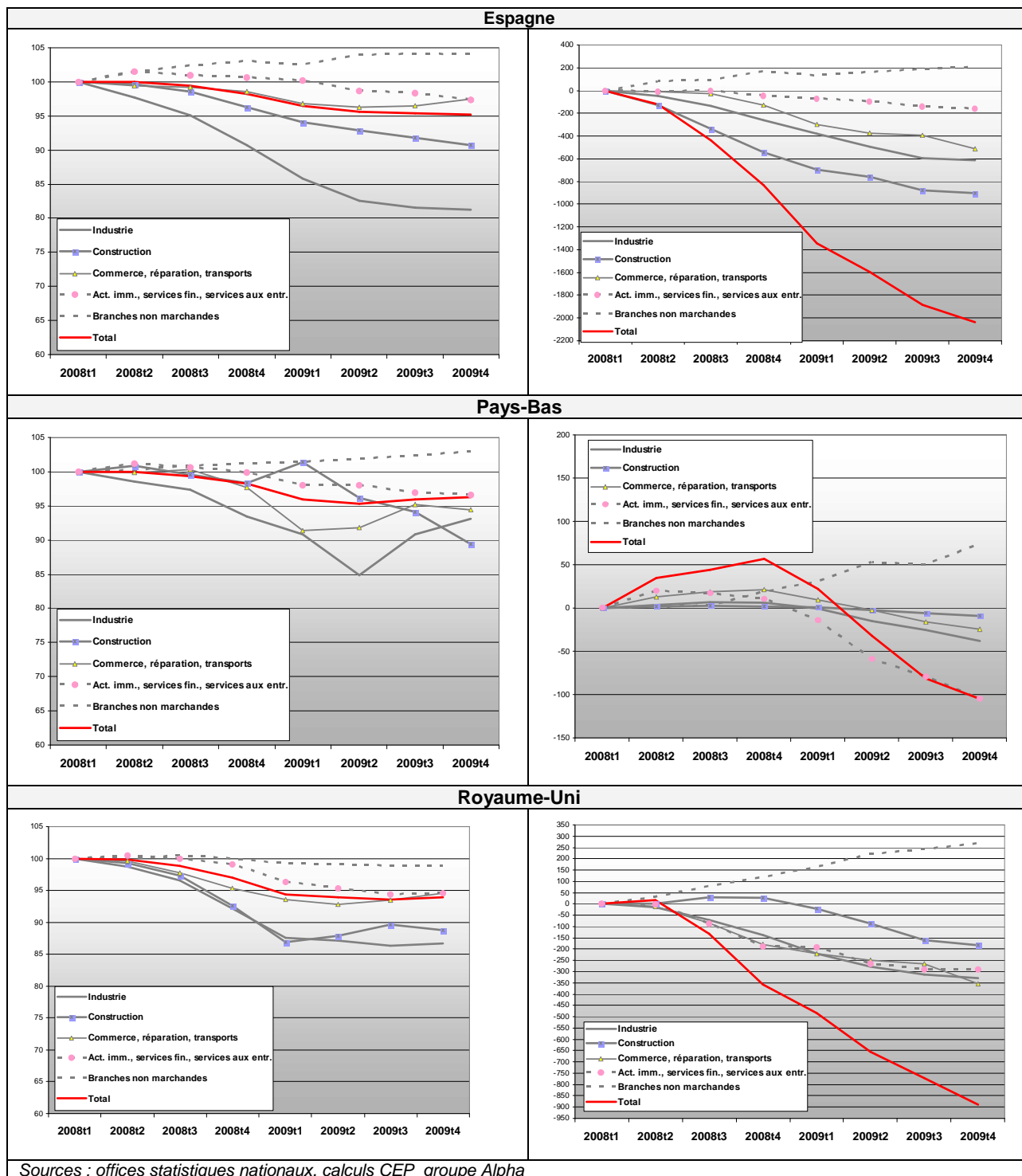
Figure 8 : Comparaison du coût horaire du travail dans le secteur privé



Sources : Statistisches Bundesamt, Eurostat. Secteurs marchands : sections C à O de la NACE Rev. 1.1 hors administrations publiques, industrie manufacturière : section D NACE Rev. 1.1, services marchands : sections G à K. Apprentis inclus dans les coûts, exclus dans les heures de travail. Le coût horaire comprend : les salaires et traitements, les primes, les cotisations sociales employeurs, des autres coûts (frais de formation professionnels, recrutement, impôts basés sur la masse sal. nets des subventions).

Figure 9 : Contributions des différents secteurs aux évolutions de la valeur ajoutée et de l'emploi depuis le premier trimestre 2008





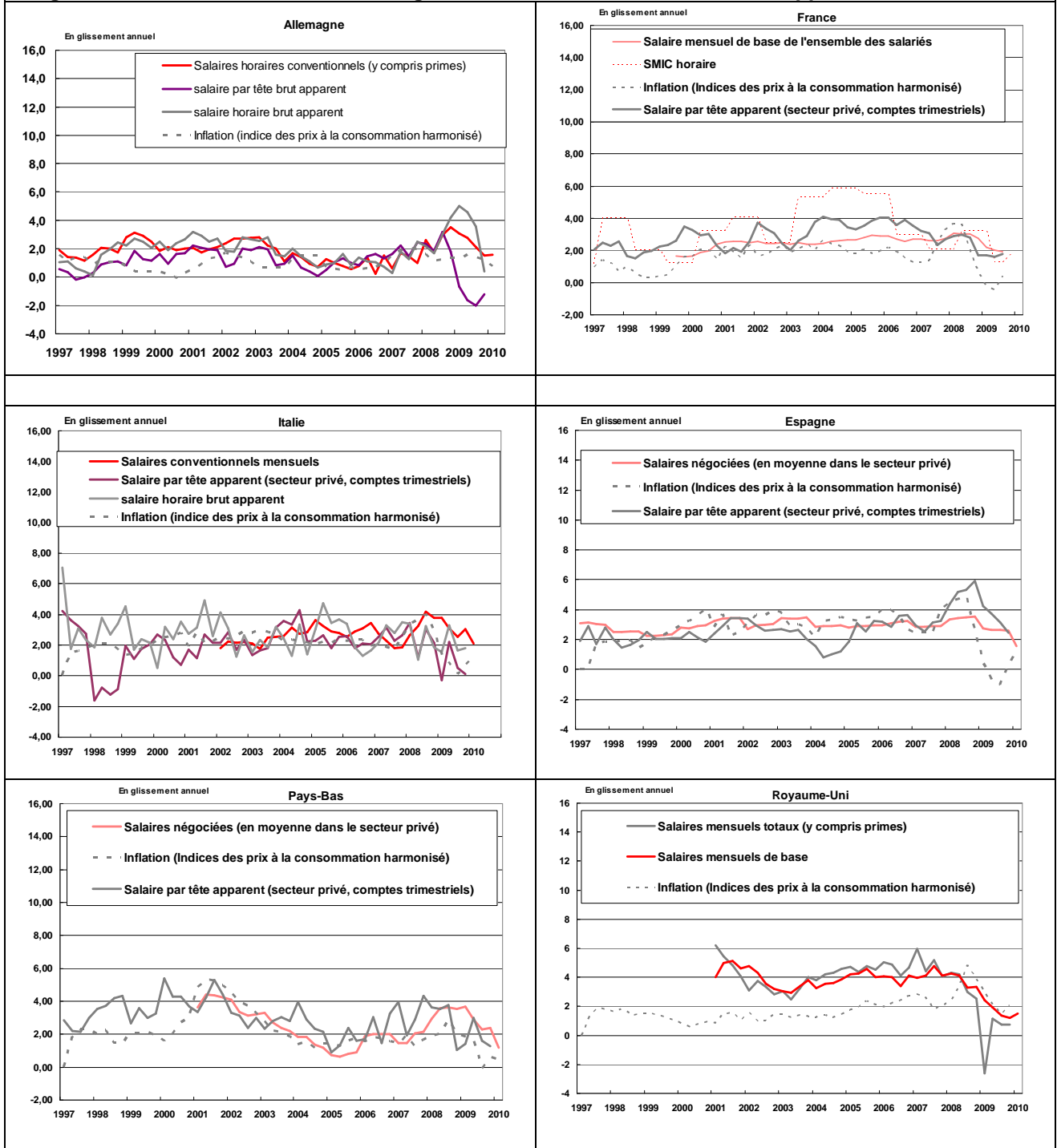
Note de lecture de la figure 9

La partie gauche de la figure montre l'évolution cumulée de la valeur ajoutée à prix constants depuis le premier trimestre 2008 par principale branche d'activité. En Allemagne, la valeur ajoutée dans l'industrie était au quatrième trimestre 2009 encore inférieure de 19% par rapport au niveau du premier trimestre 2008 (81 contre 100).

La partie droite de la figure montre l'évolution cumulée (en milliers de personnes) de l'emploi depuis le premier trimestre 2008, décomposée par principales branches d'activités. En Allemagne, les effectifs totaux (salariés ou non) étaient au quatrième trimestre inférieurs d'à peine 11 000 personnes par rapport aux effectifs du premier trimestre 2008.

Les secteurs principalement non marchands (administrations publiques, éducation, santé et action sociale) n'ont que peu joué un rôle d'amortisseur des destructions nettes d'emploi dans les secteurs touchés par la crise (industrie, construction, services aux entreprises dont intérim), à l'exception du Royaume-Uni et de l'Allemagne.

Figure 10 : Evolutions des salaires négociés/conventionnels, des salaires apparents et de l'inflation



Sources : Espagne: Banca de Espana ; Royaume-Uni: ONS, Monthly Wages and Salaries Survey (MWSS), Allemagne : salaires conventionnels, Bundesbank ; Pays-Bas : Cao loonen, CBS ; France : Enquête Acemo Dares, INSEE ; Italie : retribuzione contrattuali, ISTAT ; Eurostat (IPCH) ; calculs CEP-Groupe Alpha.

Encadré 2 : Allemagne : principal contenu des accords pilotes dans la métallurgie 2007-2010

Allemagne : Accords pilotes dans la métallurgie depuis 2007

Date de l'accord pilote	durée de l'accord	Principales mesures de l'accord
Mai 2007	19 mois (mai 2007 à fin octobre)	400€ pour avril et mai 2007 +4,1% en juin 2007, +1,7% en juin 2008
Novembre 2008	18 mois (nov 2008, 30 avril 2010)	510 € pour les trois mois nov, dec 2008 et janvier 2009 +2,1% assurés pour les mois de février à avril 2009 +2,1% pour avril 2009 à mai 2010, pouvant être reportées de sept mois selon la situation économique Augmentation en moyenne annuelle 2009/2008 : +4,2%
Février 2010	23 mois (mai 2010, 31 mars 2012)	Mai 2010 à mars 2011 : 320 €, pouvant être versé en deux fois (1er mai 1er decembre 2010) +2,7% à compter du premier avril 2011, pouvant être reporté de deux mois Augmentation en moyenne annuelle 2010/2011 : +1,6% Augmentation en moyenne annuelle 2011/2010 : +2,4% Mesures de préservation de l'emploi (accord "Avenir dans le travail", "Zukunft in Arbeit") S'applique aux entreprises qui ont eu recours au chômage partiel depuis au moins un an (60% au moins des entreprises) Sécurité de l'emploi garantie pendant 12 mois supplémentaires Pendant ces douze mois supplémentaires : Possibilité d'opter pour le régime tarifaire de chômage partiel, dans lequel l'annualisation des congés payé et primes de fin d'année permet de réduire le coût du recours au chômage partiel Au-delà de 12 mois supplémentaires (24 mois en tout) de chômage partiel : - Possibilité de recourir à l'accord collectif de préservation de l'emploi qui existe depuis les années 1990 : Réduction du temps de travail de 35 à 30 (ou 29 selon les cas) heures hebdomadaires sans compensation salariale complète (14 à 17% de baisse de salaire) - Ou recourir aux nouvelles mesures de préservation de l'emploi de l'accord de 2010 : Baisse du temps de travail jusqu'à 28 heures (exceptionnellement 26 heures) sans compensation salariales complète (28 heures rémunérées 29,5 heures)

Sources: VWSI Tarifarchiv, IG Metall, Planet Labor

Encadré 3 : Principales tendances des négociations collectives en 2009

Perspectives 2010

En Espagne, en Allemagne et aux Pays-Bas

En Espagne

En Espagne, les négociations se tiennent au niveau national, sectoriel (provincial) et de l'entreprise. En 2001, un accord national a créé un cadre fixant les grandes orientations en matière d'augmentations salariales aux niveaux inférieurs. En 2007, plus de 80% des salariés du secteur privé étaient couverts par une convention collective.

Les augmentations de salaires sont déterminées selon une règle d'indexation qui tient compte à la fois des gains de productivité et de l'inflation prévue par le gouvernement. Les accords sont généralement valable deux ans. Environ la moitié des salariés sont également couverts par des clauses de rattrapage, permettant d'ajuster l'évolution des salaires dans le cas où l'inflation dépasse le niveau prévu.

En mars 2009, les partenaires sociaux n'ont pas réussi, pour la première fois depuis des années, à renouveler l'accord interprofessionnel de la négociation collective, les employeurs n'étant pas prêts à se caler sur la cible d'inflation de 2% proposée par les syndicats, mais sur une inflation de 1%. Les négociations ont de nouveau été rompues en juillet 2009, ni les syndicats ni les employeurs n'étant satisfaits des propositions du gouvernement visant notamment à diminuer les taux cotisations sociales et à assouplir la législation sur les contrats permanents.

Un accord a finalement été signé en février 2010. Conclu pour trois ans (2010-2011-2012), il prévoit des augmentations de salaires proches de 1% en 2010, de 1 à 2% en 2011, de 1,5 à 2,5% en 2012. L'accord prévoit des clauses de révisions sur l'inflation constatée, mais qui ne s'appliqueront qu'à l'issue de la période de trois ans. L'accord contient également des engagements en termes de préservation de l'emploi. L'accord cadre encourage notamment le recours à la flexibilité interne comme moyen de préserver les emplois, une option également mise en avant par le gouvernement dans ses propositions de réforme du marché du travail présentées aux partenaires sociaux en février 2010.

En Allemagne

L'année 2009 a été marquée en Allemagne par une forte résistance des salaires conventionnels. Les hausses de salaires horaires inscrites dans les conventions collectives se sont montées à +2.3% en moyenne par rapport à 2008 dans l'ensemble des branches couvertes. Ces progressions sont en retrait par rapport à celles obtenues pour l'année 2008 (+2,7% en moyenne par rapport à 2007), mais contrastent avec les quatre années antérieures de très forte modération salariale (figures 2 et 10).

Ce dynamisme des salaires négociés est trompeur. Depuis le début des années 2000, les conventions collectives sont conclues pour une durée moyenne de deux ans, et dans plusieurs branches, les hausses de salaires entrées en vigueur en 2009 avaient négociées en 2008, voire 2007, avant que l'ampleur de la crise ne soit totalement perceptible. Il en va ainsi de la métallurgie, où l'accord pilote de novembre 2008 (encadré 2), conclu dans un climat conflictuel, a été marqué par la poursuite des revendications pour un rééquilibrage du partage de la valeur ajoutée visant à corriger la « croissance exorbitante » des profits, des dividendes et des salaires des managers depuis la reprise engagée en 2005 (figure 11). Les négociations de 2008 ont eu un effet non négligeable. Pour les branches concernées, les salaires négociés ont progressé en moyenne de +3,3% en 2009. Les conventions collectives renouvelées en 2009 (notamment le bâtiment, la banque, la sidérurgie) se sont soldées par des progressions nettement moins dynamiques (+2,2% en moyenne annuelle).

L'effet d'ajustement différé des salaires (à la crise ainsi qu'au ralentissement de l'inflation) imputable à la durée des conventions collectives se fera également sentir en 2010. Pour près de 10 millions de salariés (sur un total de 19 millions couverts par une convention collective relevant de la confédération DGB), les hausses de salaires qui entreront en vigueur en 2010 résultent de négociations antérieures. Le climat est en revanche nettement plus tendu pour les branches qui renouvellent leur convention collective depuis la fin de l'année 2009. Il en va ainsi de la fonction publique (Bund et communes), où les négociations de décembre 2009 ont débouché sur une progression de +1,2% en 2010, de la métallurgie (+1,6% en moyenne en 2010, encadré 2), mais aussi de la chimie, un secteur considéré comme consensuel et relativement épargné par la crise, et où les négociations en cours au printemps 2010 se déroulent dans un climat très tendu (gel des salaires pour la fédération patronale, augmentation salariale « convenable » pour le syndicat IG BCE). En moyenne, les salaires négociés devraient progresser dans une fourchette de +1,4/+1,7% en 2010 par rapport à 2009, autorisant une légère progression de leur pouvoir d'achat (pour une inflation prévue à 1% au maximum en moyenne annuelle).

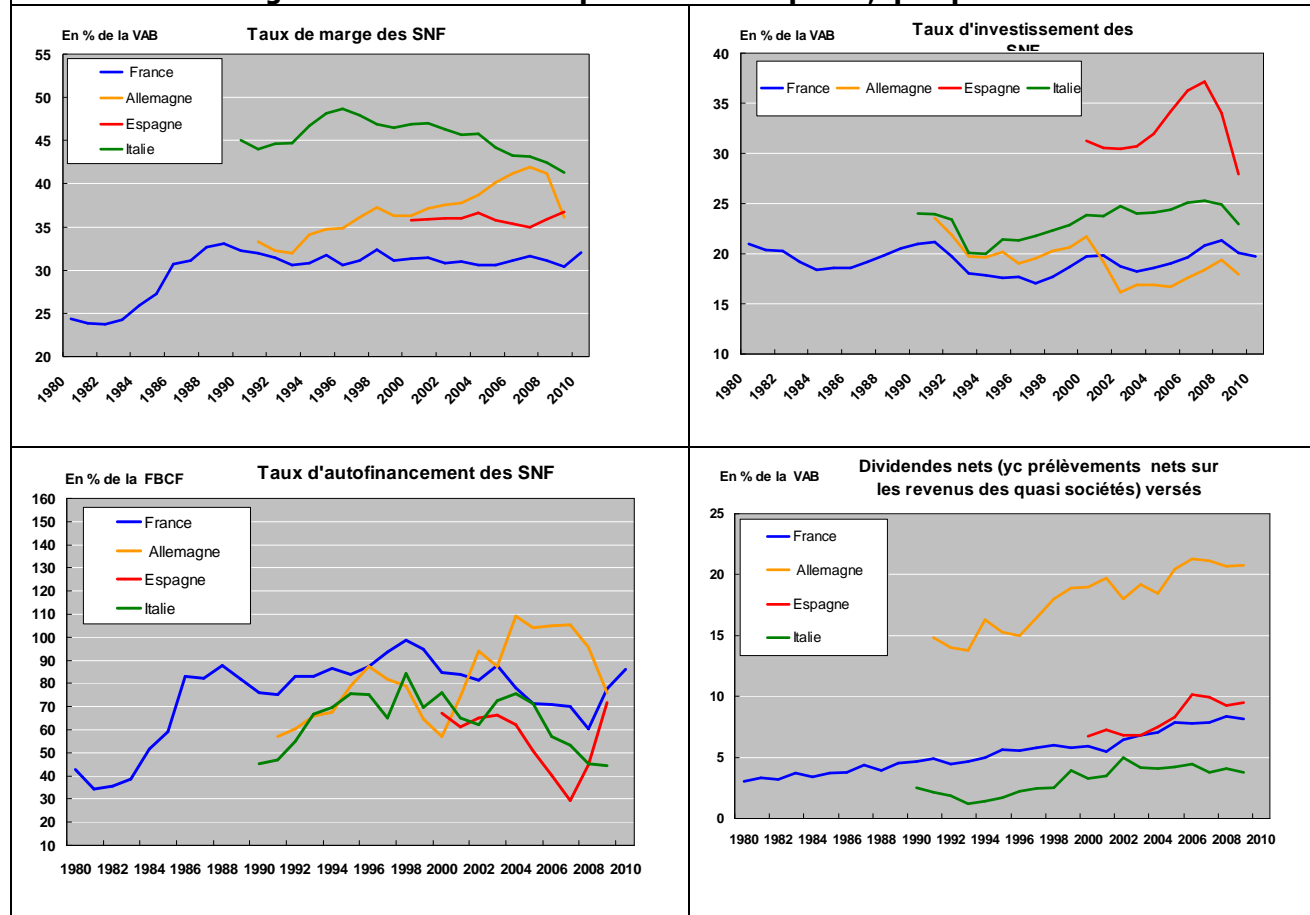
Aux Pays-Bas

Dans un contexte de marché du travail moins dégradé que dans la moyenne des pays de la zone euro (4,1% pour le taux de chômage harmonisé en décembre 2009, contre 2,7% à la mi-2008, soit une hausse de 1,4 points, contre +2,5 dans l'ensemble de la zone euro), et compte tenu des délais de réactions des salaires à l'inflation, les hausses de salaires négociés ont été relativement dynamiques en 2009 (+2,7% en moyenne annuelle contre +3,4% en 2008), autorisant, compte tenu du ralentissement de l'inflation, des gains de pouvoir d'achat du salaire négocié supérieurs à ceux de 2008 (+1,8%, contre 1,2% en 2008) (figure 10).

Les stigmates de la crise se feront nettement plus sentir en 2010, dans un contexte où les ajustements différés de l'emploi visant à rétablir les marges devraient se solder par une poursuite de la hausse du taux de chômage. Dans le cadre de l'accord social signé en marge du plan de relance de l'économie de mars 2009, la fédération des syndicats FNV a acté le principe d'une modération salariale pour trois ans (2010-2011-2012), en calant les hausses de salaires négociés sur l'inflation. Selon les prévisions de mars 2010 du Centraal Planbureau, les hausses de salaires négociés se monteraient à + 1,25 % en moyenne en 2010 et 2011, ce qui se solderait par au mieux une quasi stagnation du pouvoir d'achat (pour une inflation prévue à +1% pour l'indice des prix à la consommation).

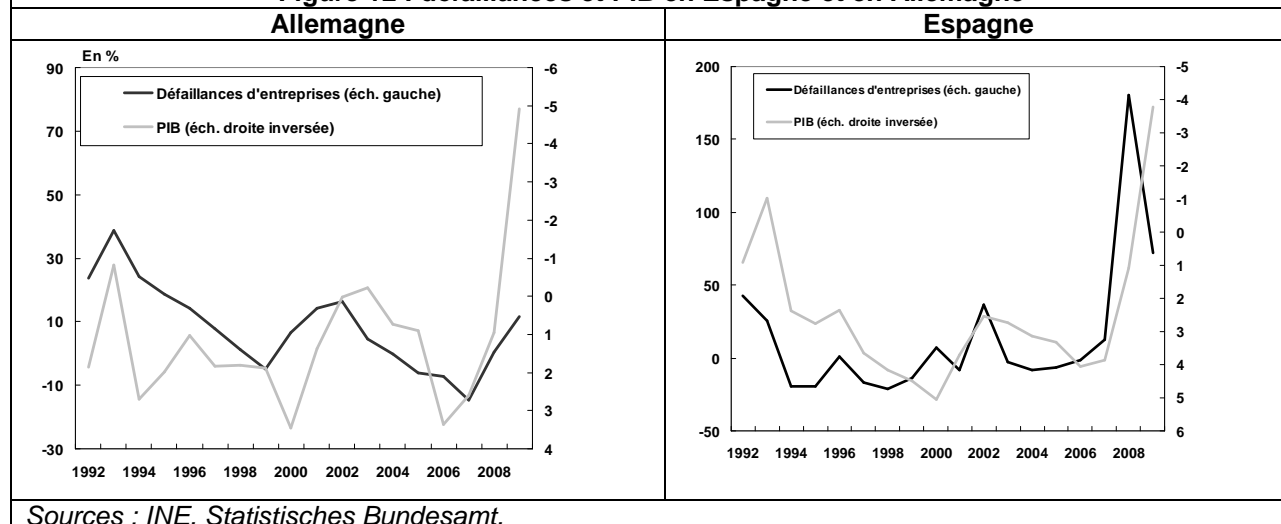
Sources : Offices statistiques nationaux, Bundesbank, ETUI, WSI Tarifarchiv de la Hans Böckler Stiftung, IFO, Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK), Centraal Planbureau, Planet labor, presse.

Figure 11 : Situation comparée des entreprises, quelques ratios



Sources : Comptes nationaux (INSEE, Statistisches Bundesamt), données 2010 pour la France : prévisions INSEE du premier semestre 2010, calculs CEP Groupe Alpha.
Champ : Sociétés non financières, économie résidente.

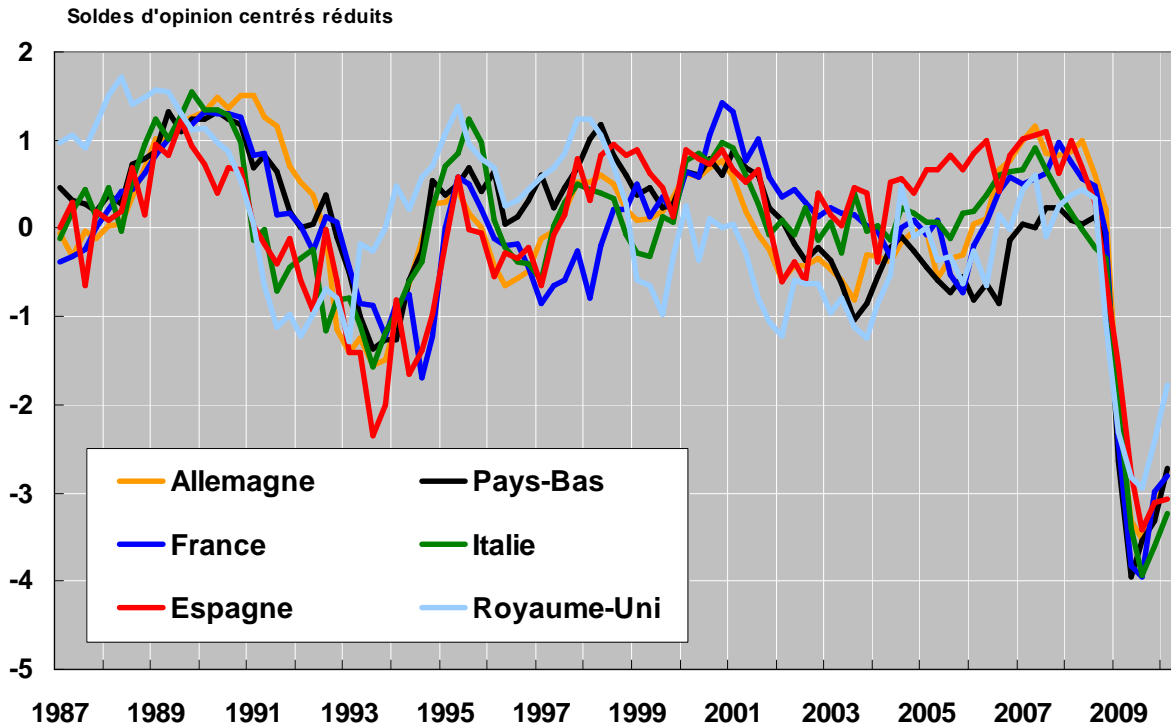
Figure 12 : défaillances et PIB en Espagne et en Allemagne



Sources : INE, Statistisches Bundesamt.

Graphique 2

Taux d'utilisation des capacités de production dans l'industrie manufacturière



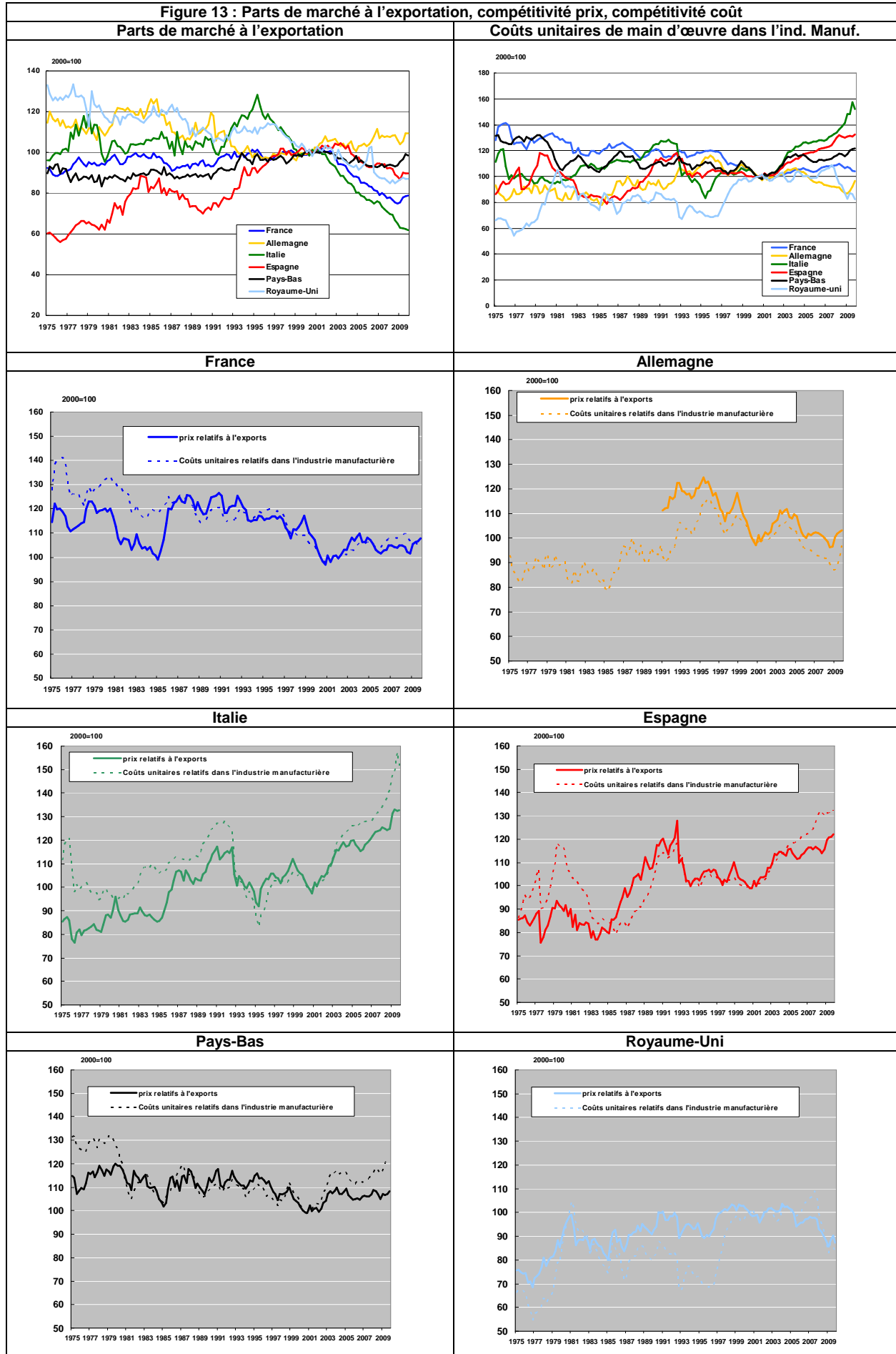
Evolution du PIB, de la consommation privée et du taux de chômage selon les prévisions disponibles au printemps 2010

		PIB			Taux de chômage (au sens du BIT)				
		2009	2010	2011	2008	2009	2010	2011	
Allemagne	constaté	-4,9			7,3	7,5			
	Diagnostic commun	avril 2010	-4,9	1,5	1,4	7,3	7,6	7,5	7,4
	Consensus forecast	avril 2010	-4,9	1,6	1,7	7,3	7,5	7,8	8
France	constaté	-2,2			7,8	9,6			
	INSEE	mars 2010	-2,2	1*		7,8	9,6	9,8*	
	Consensus forecast	avril 2010	-2,2	1,4	1,7	7,8	9,6	10,5	10,4
Italie	constaté	-5			6,8	7,7			
	Consensus forecast	avril 2010	-5	0,8	1,1	6,8	7,7	8,8	8,9
Pays-Bas	constaté	-4			2,8	3,4			
	Consensus forecast	avril 2010	-4	1,4	1,7				
	Centraal Planbureau	avril 2010	-4	1,5	2	2,8	3,4	5	5
Royaume-Uni	constaté	-4,9			5,6	7,6			
	Consensus forecast	avril 2010	-4,9	1,3	2,3	5,6	7,6	8,1	8,1
Espagne	constaté	-3,6			11,4	18			
	Consensus forecast	avril 2010	-3,6	-0,4	1				

*: acquis au premier semestre 2010.

		Consommation des ménages			
		2009	2010	2011	
Allemagne	constaté	0,3			
	Diagnostic commun	avril 2010	0,3	-0,4	0,8
	Consensus forecast	avril 2010	0,3	-0,5	0,9
France	constaté	0,8			
	INSEE	mars 2010			
	Consensus forecast	avril 2010	0,8	1	1,4
Italie	constaté	-1,8			
	Consensus forecast	avril 2010	-1,8	0,6	0,9
Pays-Bas	constaté				
	Consensus forecast	avril 2010	-2,5	-0,1	1,1
	Centraal Planbureau	avril 2010	-2,4	0,5	0,5
Royaume-Uni	constaté	-3,2			
	Consensus forecast	avril 2010	-3,2	0,6	1,5
Espagne	constaté	-5			
	Consensus forecast	avril 2010	-5	-0,5	0,8

Figure 13 : Parts de marché à l'exportation, compétitivité prix, compétitivité coût



Note de lecture de la figure 13

La figure montre les évolutions des résultats à l'exportation des biens et services (parts de marché) et de la position concurrentielle mesurée par deux indicateurs, les coûts unitaires relatifs dans l'industrie manufacturière et les prix relatifs à l'exportation, tels que calculés par l'OCDE.

Pour chaque pays, l'indicateur de **part de marché** est calculé en comparant la croissance des exportations en volume à la croissance de son marché à l'exportation (moyenne pondérée des taux de croissance des importations sur tous les marchés d'export, pondéré par la structure des exportations pour une année donnée). Pour la France, pour un niveau 100 des parts de marchés en 2000, le niveau moyen s'est monté à 78 en 2009, soit des pertes de parts de marché d'un peu plus de 22% en neuf ans.

La compétitivité prix (prix relatifs à l'exportation) ou coût (coûts unitaires relatifs dans l'industrie manufacturière) est définie comme le rapport des prix d'exportation (ou des coûts salariaux unitaires) de chaque pays aux prix (ou coûts) étrangers, exprimés dans une monnaie commune (le dollar). L'importance des concurrents est déterminée par rapport à la structure des exportations et des importations. Une hausse correspond à une dégradation de la compétitivité prix/coût. Pour la France, pour un niveau 100 de compétitivité coût en 2000, le niveau moyen était de 101 en moyenne en 2009.

La comparaison des indicateurs de compétitivité prix et coût permet de mesurer les efforts de marge consentis à l'exportation écarts entre les coûts relatifs et les prix relatifs d'export). Pour l'Espagne, la moindre progression des prix relatifs par rapport aux coûts relatifs observée depuis le milieu des années 2000 dénote d'efforts de compression des marges à l'exportation.

Encadré 4 : La réforme de la taxe professionnelle en France¹¹

Depuis le 1^{er} janvier 2010, la taxe professionnelle (TP) est définitivement supprimée pour toutes les entreprises. La réforme porte sur le flux des investissements nouveaux et sur le stock de ceux existants.

Les autres composantes de la TP sont maintenues et intégrées à un nouvel impôt : la contribution économique territoriale (CET), composée de deux cotisations, dont le cumul ne peut dépasser 3 % de la VA.

– La **cotisation foncière des entreprises (CFE)** assise sur les valeurs locatives N-2 des biens passibles de la taxe foncière, dont le taux est déterminé par les communes. Pour le calcul de la CFE, les bases foncières des établissements industriels sont réduites de 30 %.

– La **cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE)** prélevée selon un barème progressif et qui se substitue à l'actuelle cotisation minimale de taxe professionnelle assise sur la valeur ajoutée. La CVAE n'est redevable que par les entreprises dont le chiffre d'affaires est supérieur à 152 500 euros. Son taux, fixé au niveau national, est progressif : 0 % en dessous de 500 000 d'euros de chiffre d'affaires annuel (dans ce cas, une imposition minimale de 250 euros est exigée), 1,4 % à partir de 10 millions d'euros, 1,5 % au-delà de 50 millions d'euros. La définition fiscale de la valeur ajoutée est renouvelée et les obligations déclaratives des entreprises sont simplifiées.

Afin de limiter le coût de la réforme pour les finances publiques, une **imposition forfaitaire sur les entreprises de réseaux (IFER)** est instaurée. Elle ne touche en pratique qu'un nombre très limité de grandes entreprises des secteurs des télécommunications, de l'énergie et du transport ferroviaire, qui, en l'absence d'un tel impôt, auraient bénéficié très fortement de la suppression de la taxe professionnelle alors même que leur activité n'est pas la plus vulnérable au risque de délocalisation.

Ainsi, la CFE, la CVAE et l'IFER devraient rapporter moins que la TP actuelle. En 2010, la suppression de la taxe professionnelle allégera la charge fiscale des entreprises de 12,3 milliards d'euros, en raison d'effets de décalage dans le temps liés à la transition vers le nouveau système : les entreprises bénéficieront notamment en 2010 du remboursement du plafonnement en fonction de la valeur ajoutée afférent à la taxe professionnelle de l'année 2009. A partir de 2011, l'allègement représentera 6,3 milliards d'euros par an (4,8 milliards d'euros nets d'IS).

Tous les secteurs sont gagnants, sauf le pétrole et l'énergie. La suppression de la TP représente en moyenne un gain fiscal net de 22 %.

Millions d'euros

Secteurs économiques	TP avant réforme	CET et IFER après réforme	Gains
Agriculture, sylviculture, pêche	108	65	40 %
Industries	6 424	4 344	32 %
Energie	1 592	1 639	-3 %
Construction	1 402	775	45 %
Commerce	3 888	3 023	22 %
Transports	2 093	1 631	22 %
Activités financières	1 896	1 911	-1 %
Activités immobilières	504	424	16 %
Services aux entreprises	5 135	4 204	18 %
Services aux particuliers	1 166	739	37 %
Education, santé, action sociale	1 040	822	21 %
Administration	164	135	18 %
Total	25 412	19 712	22 %

Source : Ministère de l'économie

Gain fiscal par taille d'entreprise induit par la réforme de la taxe professionnelle

⊕ Millions d'euros

Chiffre d'affaires	Nombre d'entreprises	Gains
< 1	1 970 394	49 %
De 1 à 3	155 557	61 %
De 3 à 7,6	57 861	27 %
> 7,6	46 217	13 %

Source : Ministère de l'économie

¹¹ Pour plus de précisions, se reporter à Laurent Tourmouche, « Réforme de la taxe professionnelle », février 2010, et Yves Lambling « La taxe professionnelle devient la contribution économique territoriale », janvier 2010.