

2008-09-18

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Résultats de l'enquête réalisée par la Banque sur la formation des salaires dans les entreprises en Belgique

(Article publié dans la Revue économique de septembre 2008)

À l'automne 2007, la Banque a mené une enquête unique sur la formation des salaires auprès de quelque 1.400 entreprises en Belgique occupant au moins cinq travailleurs et actives dans l'industrie manufacturière, le secteur de l'énergie, la construction, le commerce, les services aux entreprises et le secteur financier. Les secteurs couverts représentent ensemble 55 p.c. de l'emploi salarié. Cette enquête constitue le volet belge d'une initiative mise en œuvre dans le cadre du *Wage Dynamics Network* (WDN). Ce réseau de chercheurs issus du Système européen de banques centrales (SEBC) étudie les caractéristiques de la dynamique des salaires et, plus particulièrement, les éventuelles rigidités à ce niveau. Dix-sept banques centrales nationales ont organisé une telle enquête. Les résultats au niveau européen ne seront publiés qu'à la fin de 2008. Cet article présente les principaux résultats de l'enquête réalisée en Belgique.

L'enquête examine essentiellement le processus de formation des salaires, les rigidités à la baisse et leurs causes, la réaction des entreprises à trois types de chocs, ainsi que la fréquence et le moment des changements de prix et de salaires et le lien entre ceux-ci.

L'enquête pour la Belgique illustre le modèle institutionnel caractéristique de bon nombre de pays européens, dans le cadre duquel les salaires sont négociés successivement à plusieurs niveaux hiérarchiques. Presque toutes les entreprises participantes citent au moins une commission paritaire compétente au niveau sectoriel et un peu plus d'un quart affirment appliquer des conventions collectives salariales conclues au sein de l'entreprise. De telles conventions sont plus fréquentes dans les grandes entreprises, ainsi que dans le secteur de l'énergie, l'industrie manufacturière et le secteur financier. S'agissant du mécanisme d'indexation, les résultats de l'enquête font apparaître qu'un peu plus de la moitié des entreprises appliquent un mécanisme se référant à un indice pivot, tandis que les autres indexent les salaires à intervalles fixes. Ce dernier système est plus fréquent dans les grandes entreprises.

D'après les réponses fournies par les entreprises participantes, le niveau des salaires des travailleurs nouvellement engagés est essentiellement déterminé par les conventions collectives et par celui des travailleurs du même niveau au sein de l'entreprise. Toutefois, les salaires que les entreprises payent effectivement à leur personnel peuvent s'écarter des barèmes fixés par les conventions sectorielles conclues en commissions paritaires. Les salaires effectifs des ouvriers non qualifiés sont, dans la majorité des entreprises interrogées, équivalents aux barèmes fixés en commissions paritaires. En revanche, pour les employés, et pour les employés hautement qualifiés plus encore même que pour les employés administratifs, les salaires effectifs sont, dans la majorité des entreprises sondées, supérieurs aux barèmes sectoriels. Une telle marge salariale (*wage cushion*), qui peut remplir une fonction d'amortisseur entre les salaires effectifs et les limites conventionnelles inférieures s'appliquant à ces salaires, est plus répandue dans les grandes entreprises.

Rares sont les entreprises qui, dans un passé récent, ont procédé à un gel ou à une réduction des salaires de base d'une partie de leurs effectifs. Les principales raisons les poussant à ne pas réduire les salaires de base (ou à ne les réduire que de manière limitée), et ce même si les coûts de la main-d'œuvre doivent être abaissés, ont trait aux préoccupations concernant l'investissement personnel des travailleurs (selon notamment les théories du marché du travail dites des salaires efficients, de l'équité et de rotation du personnel) et aux obstacles d'ordre institutionnel. Dans l'ensemble, les entreprises réagissent peu à un choc négatif par une diminution des salaires de base ou par un recours à des stratégies alternatives visant à réduire le coût par travailleur. La compression des coûts s'effectue, en particulier dans les grandes entreprises, principalement par le biais de l'emploi, c'est-à-dire en agissant sur le nombre de travailleurs, principalement les permanents et, dans une moindre mesure, les temporaires. La diminution des coûts non salariaux est aussi une stratégie fréquemment mise en œuvre par les entreprises tandis que, dans un

nombre plus limité de cas, celles-ci optent pour une contraction de la composante variable des salaires. La réduction du temps de travail reste une option peu employée, sauf par les petites entreprises, qui disposent d'une marge beaucoup plus limitée pour pouvoir recourir au canal de l'emploi.

S'agissant de la fréquence des changements de prix, un quart seulement des entreprises indiquent modifier ceux-ci plus d'une fois par an. C'est dans les secteurs des services aux entreprises et de l'énergie (qui recouvre la production et la distribution d'électricité et de gaz) que les prix sont le moins fréquemment adaptés. Il ressort des résultats de l'enquête que 22 p.c. des entreprises ajustent les prix en fonction du moment, indépendamment de la situation économique. Ce phénomène est particulièrement marqué dans le secteur des services aux entreprises ce qui, combiné à des ajustements de prix peu fréquents, constitue un signe de rigidité des prix dans ce secteur. La majorité des entreprises adaptent les salaires tout au plus une fois par an. La fréquence des adaptations salariales en fonction de l'inflation est la plus élevée et celle en fonction de l'ancienneté ou de critères autres que l'ancienneté et l'inflation, la plus faible. C'est dans le secteur financier que les salaires sont le plus souvent ajustés. Viennent ensuite les entreprises de la construction et celles du secteur de l'énergie. Il s'agit précisément des secteurs où la fréquence de l'indexation des salaires est la plus élevée. Les adaptations salariales en fonction du moment, c'est-à-dire les cas où les entreprises adaptent les salaires au cours de certains mois bien précis de l'année, concernent 61 p.c. des entreprises. Tout comme les changements de prix, les adaptations salariales sont concentrées au mois de janvier. L'on observe également une pointe au mois de juillet, ainsi qu'au début des deuxième et quatrième trimestres, surtout en ce qui concerne les salaires.