

2009-08-27

## COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Relation prix - salaires dans les entreprises : résultats d'une enquête européenne  
par Martine Druant, Silvia Fabiani, Gabor Kezdi, Ana Lamo, Fernando Martins and Roberto Sabbatini

NBB Working Paper No 174 – Research Series

Le présent Working Paper étudie la fréquence, l'évolution et l'interaction des variations des salaires et des prix dans les entreprises, les secteurs économiques et un grand nombre de pays européens. Pour ce faire, il s'appuie sur un nouvel ensemble de données transnationales unique – sans précédents, au regard des standards internationaux, en termes de couverture géographique et sectorielle – issu d'une enquête sur les politiques salariales et de prix au niveau de l'entreprise. L'enquête a été conçue par le *Wage Dynamics Network*, un réseau de recherche regroupant 23 banques centrales des pays de l'UE, coordonné par la Banque centrale européenne. Elle a été menée par 17 banques centrales (dont 12 appartenant à la zone euro et 5 à un nouvel État membre de l'UE), de la fin de 2007 à la mi-2008, sur la base d'un questionnaire harmonisé. Au total, plus de 17 000 entreprises ont été interrogées.

L'enquête peut être considérée comme la suite « naturelle » des observations relatives au comportement des prix mises à jour par l'*Inflation Persistence Network*. En effet, l'une des conclusions les plus intéressantes de ce réseau est que la rigidité des prix varie fortement en fonction du produit et du secteur considérés. Ces indications soulèvent la question de savoir si la divergence observée dans la fréquence des variations de prix résulte du comportement inertiel des salaires, ce qui place les politiques de détermination des salaires pratiquées par les entreprises au centre de nos recherches.

Le présent article étudie plusieurs dimensions de la fixation des salaires et plus particulièrement la manière dont les entreprises fixent et ajustent les prix et les salaires et la relation entre ces politiques.

En ce qui concerne la fréquence des ajustements, l'article montre que les entreprises modifient moins souvent les salaires que les prix. Les premiers ont tendance à demeurer inchangés pendant 15 mois en moyenne, tandis que les derniers varient tous les 10 mois environ.

La variation intersectorielle qui caractérise la fréquence de l'ajustement des prix est grande en comparaison de celle de l'ajustement des salaires. Par contre, les différences entre pays sont plus significatives pour la fréquence des modifications salariales que pour celle des variations de prix. Il est possible que cette observation reflète le fait que le contexte économique dans lequel évoluent les entreprises, qui est susceptible de différer sensiblement d'un secteur à l'autre, est déterminant pour les stratégies de fixation des prix, tandis que le cadre institutionnel, qui est une spécificité nationale, joue principalement un rôle dans les stratégies d'ajustement des salaires. En effet, une analyse multivariée des déterminants de la rigidité des salaires et des prix au niveau de l'entreprise confirme que des ajustements de prix plus fréquents sont associés à une intensité accrue des pressions concurrentielles et de l'exposition aux marchés étrangers, ainsi qu'à une moindre proportion des coûts salariaux dans les coûts totaux (par conséquent, les prix affichent systématiquement une plus grande rigidité dans les services aux entreprises). A contrario, les salaires tendent à être plus flexibles lorsque des conventions collectives salariales sont conclues à l'échelon de l'entreprise, alors que la rigueur de la législation de protection de l'emploi et la couverture des conventions collectives globales agissent dans la direction opposée. Il existe également une corrélation entre la fréquence des variations salariales et la présence de mécanismes (formels ou informels) d'indexation des salaires en fonction de l'inflation.

L'ampleur de la rigidité des salaires et des prix est également liée aux mécanismes d'ajustement adoptés par les entreprises, des stratégies basées sur un calendrier préétabli débouchant en général sur un surcroît de rigidité. En moyenne, 54 pour cent des entreprises affirment que les variations salariales sont concentrées sur un même mois, janvier dans la plupart des cas. Par contre, seul un tiers des entreprises adoptent des règles basées sur un calendrier préétabli en matière de fixation des prix. Tant pour les prix que pour les salaires, la concentration d'ajustements pendant des mois spécifiques est significativement plus élevée dans les pays de la zone euro que dans les nouveaux États membres de l'UE. Dans le cas des

salaires, cette tendance peut refléter l'adoption plus large des clauses d'indexation dans la zone euro ainsi que l'importance particulière des conventions collectives salariales, qui privilégient les ajustements salariaux coordonnés.

Diverses observations confirment que les salaires et les prix s'alimentent les uns les autres au niveau microéconomique et qu'il existe une relation entre la rigidité des salaires et celle des prix. Premièrement, environ la moitié des entreprises qui modifient leurs prix en janvier modifient également leurs salaires au cours de ce mois. Deuxièmement, 40 pour cent des entreprises reconnaissent une relation (formelle ou informelle) entre les moments choisis pour leurs décisions d'ajustement des salaires et des prix. Troisièmement, à la question de l'évaluation de la pertinence de différentes politiques d'ajustement dans l'hypothèse où les salaires augmenteraient en permanence de façon généralisée et imprévisible, environ 60 pour cent des entreprises répondent qu'elles augmenteraient les prix. Quatrièmement, il semble que les modifications salariales au niveau de l'entreprise soient liées aux perspectives inflationnistes globales, soit du fait de l'existence de politiques internes d'adaptation des salaires en fonction de l'inflation, soit du fait du cadre institutionnel national. Cinquièmement, les entreprises dont la proportion de coûts salariaux est importante font état d'un lien plus étroit entre les variations de salaires et celles des prix et d'une fréquence plus basse des ajustements de prix. Enfin, la fréquence des variations salariales se répercute sur celles des variations de prix de façon statistiquement significative et qui ne peut s'expliquer exclusivement par la simultanéité probable des modifications portant sur ces variables.