

PRISE DE POSITION DE
l'**OGB•L** ET DU **LCGB**
RELATIVE AU
RAPPORT FONTAGNE
SUR LA COMPETITIVITE DE
L'ECONOMIE LUXEMBOURGEOISE

Pour un modèle social sans faille

Rapport élaboré en collaboration avec
la **Chambre des Employés Privés**
et la **Chambre de Travail**

Luxembourg, le 2 février 2005

Ont collaboré à la présente prise de position :

Jean-Claude REDING (OGB•L)
Robert WEBER (LCGB)
Norbert TREMUTH (CEP•L)
Marco WAGENER (AK)
Sylvain HOFFMANN (CEP•L)
Laurent UHODA (CEP•L)
Carlo FRISING (CEP•L)

Préface

L'objet de la présente note est de nourrir le débat qui fera suite à la publication du rapport du Professeur Fontagné sur la *Compétitivité du Luxembourg : une paille dans l'acier* (dénommé ci-après « rapport » ou « rapport Fontagné »).

L'OGBL et le LCGB, soutenus par la Chambre des Employés Privés et la Chambre de Travail, ont contribué à la définition d'un cadre de réflexion sur la compétitivité pour le Luxembourg par le biais de deux notes préalables.

La présente prise de position ne prétend pas couvrir dans sa globalité l'analyse formulée par le rapport, mais elle vise plutôt à relativiser, mettre en perspective et corriger quelques observations ou affirmations fortes qui attribuent au salariat et à certains mécanismes sociaux, pierres angulaires du modèle social national, un rôle déterminant dans la perte « apparente » de compétitivité du pays, dont il est fait constat.

Paradoxalement, certaines réflexions contenues dans le rapport semblent vouloir remettre en cause des aspects de la cohésion sociale et du bien-être au Grand-Duché, alors que l'objectif de l'exercice en matière de compétitivité est bien de tout mettre en œuvre pour la renforcer.

Dans les quatre premiers chapitres de ce document, après avoir brièvement recadré les attentes en matière de cohésion sociale, nous nous attarderons sur le lien entre croissance et cohésion sociale et analyserons les « problèmes » économiques du Luxembourg que sont l'inflation, le coût du travail et le salaire social minimum. Nous nous interrogerons ensuite sur l'importance des conditions de travail pour la productivité de l'économie luxembourgeoise.

Le sixième chapitre est consacré au commentaire des indicateurs retenus pour établir le tableau de bord de la compétitivité, qui sera la base de travail de la Tripartite pour les années à venir.

Sommaire

A propos de la cohésion sociale

Chapitre 1 Croissance économique et cohésion sociale sont complémentaires

1. Les cycles conjoncturels existent depuis toujours..... 16
2. Croissance économique et protection sociale 19
3. La cohésion sociale : un facteur de performance économique..... 21
4. Dépenses sociales : donner corps à la cohésion sociale..... 22

Chapitre 2 Inflation au Luxembourg et dans les pays de l'Union européenne

1. Sélection arbitraire des chiffres présentés 30
2. Une consommation privée soutenue 32
3. Les salaires déterminent-ils vraiment les prix ? 33
4. Taux d'inflation et taux de chômage : entre deux maux, lequel choisir ? 36
5. Les prétendus effets négatifs de l'indexation..... 37
6. Légèreté vis-à-vis des avantages de l'indexation des salaires 40
7. L'utilité du système d'indexation 41

Chapitre 3 Coût unitaire du travail et productivité : adopter une perspective de long terme

1. L'évolution du coût unitaire du travail est fonction de la conjoncture économique 46
2. Des salaires attractifs : un élément positif pour l'économie..... 50

Chapitre 4

Le SSM est-il vraiment trop élevé ?

1. Raison d'être du salaire social minimum.....	53
2. Un coût de la vie élevé au Luxembourg	55
3. Le salaire minimum en fonction du salaire moyen	57
4. Le phénomène des « working poor » au Luxembourg.....	59
5. Salaire social minimum et emploi/chômage.....	60
6. Absence d'effet négatif du salaire social minimum sur l'emploi	64

Chapitre 5

Les conditions de travail

1. Taux d'emploi et qualité de l'emploi doivent aller de pair	72
2. Importance des conditions de travail pour la productivité	72

Chapitre 6

Commentaire de la liste des indicateurs

1. Performances macroéconomiques.....	79
2. Emploi.....	82
3. Productivité & coût du travail	86
4. Fonctionnement des marchés	92
5. Cadre institutionnel et réglementaire.....	93
6. Entrepreneuriat.....	97
7. Education & formation.....	97
8. Economie de la connaissance.....	100
9. Cohésion sociale	100
10. Environnement.....	106

Tableaux

1. Part des transferts de revenus aux administrations de sécurité sociale.....	24
2. Evolution de la masse salariale.....	25
3. Dépenses et recettes courantes de la protection sociale	26
4. La structure des recettes courantes de la protection sociale	26
5. Dépenses totales de protection sociale.....	27
6. Inflation au Luxembourg et chez ses quatre principaux partenaires commerciaux	30
7. Indice de prix à la consommation harmonisé.....	31
8. Taux moyen de variation annuelle des indices des prix à la consommation harmonisés	31
9. Composants du coût salarial	32
10. Consommation finale des ménages et PIB à prix constants.....	32
11. Taux de chômage au Luxembourg et chez ses 4 principaux partenaires commerciaux	36
12. Coût salarial et productivité	47
13. Croissance du coût unitaire du travail	47
14. Salaires minima mensuels dans les Etats membres de l'UE, dans les pays candidats et aux USA en euros	55
15. Salaires minima mensuels dans les Etats membres de l'UE, dans les pays candidats et aux USA SPA.....	56
16. Evolution des salaires minima dans certains Etats membres de l'UE.....	56
17. Salaire minimum en tant que pourcentage des gains bruts mensuels moyens dans l'industrie et les services dans certains Etats membres de l'UE et aux USA.....	57
18. Indice de Kaitz dans l'Union européenne	58
19. Les travailleurs pauvres.....	59

20. Taux de chômage et niveau du SSM.....	61
21. Productivité de la main-d'œuvre par personne occupée	87
22. Productivité de la main-d'œuvre par heure de travail.....	89
23. Croissance du coût unitaire du travail.....	90
24. Evolution des recettes provenant de l'ITS, de l'IRC et de la TVA	95
25. Apprentissage tout au long de la vie au Luxembourg.....	99
26. Accidents de travail : taux d'incidence	104

Graphiques

1. Evolution du PIB 1985-2003 : Luxembourg, pays voisins et Union européenne	16
2. Taux de croissance du PIB réel	17
3. Evolution du PIB à prix constants.....	18
4. Croissance et protection sociale	20
5. Inflation – Salaires	35
6. Part de la rémunération des salariés dans la VAB	38
7. Profit, investissement et chômage en Europe	39
8. Progression du coût horaire de la main-d'œuvre	41
9. Evolution du coût salarial unitaire réel	48
10. Productivité et salaires	49
11. Proportion de bas salaires	59
12. Evolution du SSM, de l'emploi intérieur salarié et du taux de chômage	61
13. Comparée à celle du Luxembourg, évolution du taux de chômage des EM qui n'offrent pas de salaire minimum légal (I)	62

14. Comparée à celle du Luxembourg, évolution du taux de chômage des EM
qui n'offrent pas de salaire minimum légal (II) 63
15. Comparée à celle du Luxembourg, évolution du taux de chômage
des cinq EM qui offrent les salaires minimums légaux les plus élevés 64

* * *

A propos de la cohésion sociale

A propos de la cohésion sociale

« Objectif ultime de la politique économique »

L'introduction du rapport Fontagné sur la compétitivité du Luxembourg pose un principe fondamental clair : *« compétitivité et cohésion sociale ne sont pas antinomiques. [...] la compétitivité n'est pas un objectif ultime de la politique économique [...] l'objectif ultime reste le bien être de la population ».*

Le rapport se fixe une définition de travail, définition dite standard, de la compétitivité ; il s'agit de la capacité, pour une nation, *« à améliorer le niveau de vie de ses habitants et à leur procurer un haut niveau d'emploi et de cohésion sociale tout en préservant l'environnement. »* Il est précisé plus loin que l'objectif est *« d'assurer une croissance durable et forte et une bonne cohésion sociale »* ou encore que les mesures de promotion de la compétitivité, qui est multidimensionnelle et qui comprend la qualité du modèle social, *« doivent veiller à ne pas remettre en cause la cohésion sociale. »*

On le voit, en substance, **l'objet, unique et ultime**, de toute politique économique, et par-là de compétitivité, est de **favoriser la qualité de vie et le bien-être de la population**, des femmes et des hommes qui font tourner l'économie, et de **renforcer la cohésion sociale nationale**.

Toutefois, le rapport s'est très peu étendu sur les notions de bien-être et de cohésion sociale. Les indicateurs retenus ne rendront d'ailleurs que peu compte de ces éléments, alors que la finalité de l'exercice sur la compétitivité est de vérifier, de la manière la plus exhaustive possible, la concordance de l'action économique avec les aspirations du modèle social luxembourgeois caractérisé par des exigences élevées en matière de justice sociale, de solidarité et de qualité de vie.

La cohésion sociale vue par les syndicats

L'interrelation entre bien-être de la population et cohésion sociale d'un pays est forte. Les syndicats ont requis lors de l'élaboration du rapport que la cohésion sociale obtienne une place prépondérante dans le tableau de bord sur la compétitivité, puisqu'elle constitue l'objet ultime de l'analyse.

Etant donné le déséquilibre entre les indicateurs purement économiques dans le tableau de bord et les indicateurs de cohésion et de qualité de vie, (seulement une petite vingtaine d'indicateurs), il n'est probablement pas inutile d'esquisser brièvement ce que l'on est en droit de comprendre par la notion de cohésion sociale.

Le bien-être ne peut évidemment pas se limiter au taux de croissance. Soulignons avec Dominique Méda¹ que, si l'on peut éventuellement accepter cette vue

¹ Dominique Méda, *Qu'est-ce que la richesse ?*, Aubier, Paris, 1999.

réductrice dans des périodes spécifiques de l'histoire économique d'un pays telles que les phases de décollage ou de reconstruction, cette vision n'est, à l'heure actuelle, plus guère tenable. Le bien-être et la qualité de vie ne peuvent s'arrêter au seul surplus d'utilité ou de plaisir qui découle d'un acte de consommation.

D'autres éléments qualitatifs entrent en ligne de compte ; ils vont du temps de loisir au degré de pollution de l'environnement, en passant par exemple par l'importance des trajets domicile-travail ou la santé. Il convient donc de pouvoir cerner le mieux possible les différents aspects de la vie quotidienne et du ressenti des citoyens.

Comme le rappelle justement le Luxembourg Income Studies (LIS asbl)², la notion de cohésion sociale se formule soit a minima, en mettant l'accent presque exclusivement sur des facteurs économiques et matériels ou, à l'opposé, plus globalement sur la consolidation des forces contribuant à créer la solidarité sociale et un sentiment d'appartenance à une société donnée.

L'approche retenue dans le rapport paraît timide aux auteurs de la présente note. Comme souvent, la cohésion sociale y est décrite « *par la négative, c'est-à-dire par des dysfonctionnements et/ou des manques sociaux tels que l'exclusion sociale, l'inégalité ou la pauvreté.* » L'occasion de développer une approche plus conceptuelle et plus globale de la cohésion au Luxembourg se présente pourtant.

Le « contrat social » luxembourgeois fait la part belle au bien-être, à la qualité de vie et à une grande cohésion sociale et entend placer l'économie au service de l'homme et non l'homme au service de l'économie.

La compétitivité ne peut mener au délitement du lien social et de la citoyenneté, mais elle doit au contraire renforcer le sentiment d'appartenance, d'adhésion et de participation des résidents autour de valeurs communes. La cohésion sociale se construit donc sur des valeurs partagées et un discours commun, par exemple la réduction des écarts de richesse et de revenu.

Supprimer l'index automatique des salaires ou réduire le salaire social minimum, sont-ce des mesures pour mettre l'économie au service de l'homme ? Menacer de délocalisation, cela ne participe-t-il d'une économie de l'intimidation plutôt que d'une économie de la solidarité ? Ces mesures vont-elles contribuer à développer le bien-être des salariés, à diminuer les inégalités et renforcer la cohésion sociale ?

La vision du Conseil de l'Europe

Écoutons à ce propos le Conseil de l'Europe qui a actualisé sa stratégie pour la cohésion sociale en 2004 visant à améliorer la qualité de la vie des sociétés européennes dans une pleine jouissance des droits de l'homme et le respect de la dignité humaine : « *la cohésion sociale est la capacité d'une société à assurer le bien-être de tous ses membres, à minimiser les disparités et à éviter la polarisation. Une société cohésive est une communauté solidaire composée d'individus libres poursuivant des buts communs par des voies démocratiques.* »

² Luxembourg Income Study, *Note synthétique* relative aux indicateurs de cohésion sociale du rapport Fontagné, 7 janvier 2005.

Mettre un accent exclusif sur les droits de l'individu ne peut suffire à bâtir la cohésion sociale. Une société ne peut être cohésive que lorsque les individus acceptent également d'être responsables les uns vis-à-vis des autres. Ainsi, il s'agit de redonner un sens de la société, un sens d'appartenance et d'engagement permettant d'atteindre des objectifs sociaux communs.

La cohésion sociale n'est pas seulement une affaire de lutte contre l'exclusion sociale et la pauvreté. Elle consiste également à créer au sein de la société une solidarité qui réduise au minimum l'exclusion.

La cohésion sociale concerne la capacité de la société d'assurer le bien-être de tous ses membres. Le bien-être des personnes suppose non seulement l'équité et la non discrimination dans l'accès aux droits de l'homme mais également la dignité des personnes et la reconnaissance de leurs compétences, leurs apports dans la société, dans le respect de la diversité des cultures, des opinions et des croyances religieuses, la liberté de développement personnel pour chacun tout au long de sa vie, la possibilité de participation active de chaque homme et de chaque femme comme citoyen à part entière.

[Elle repose sur un] accès aux droits sociaux [qui] doit se fonder sur les principes suivants :

- l'égalité des droits pour tous, sans discrimination aucune ;
- l'accès à des services de qualité accessible à tous ;
- l'attention particulière aux besoins des membres vulnérables de la société ;
- [...]
- le maintien de politiques fiscales équitables et durables ;
- [...]

Le bien-être de tous doit être un objectif partagé par l'ensemble des acteurs de la société (welfare society), en considérant l'Etat, les entreprises et les citoyens.

Une stratégie de cohésion sociale doit donc avoir pour objectif premier de renforcer les systèmes durables de sécurité sociale [...] Dans une économie qui se mondialise, tous les pays - et surtout ceux en phase de stabilisation macroéconomique - peuvent subir des pressions pour réduire la protection sociale. Bien que celle-ci doive être économiquement viable, il ne faut pas oublier que les dépenses sociales, en créant la base d'une société stable et durable, sont un investissement judicieux en vue d'une viabilité économique future et non pas seulement une charge écrasante. »

Prépondérance des intérêts purement économiques ?

Il apparaît difficile dans le cadre de ce document de cerner dans le détail le spectre des thèmes que couvre la cohésion sociale qui est, par essence, multidimensionnelle. Elle touche à nombre de droits sociaux fondamentaux : logement, emploi, santé, justice, éducation, égalité des chances, politique de la ville, sécurité et qualité des services publics, réduction des inégalités monétaires, etc.

Admettons, avec le LIS, que « *la difficulté liée à la confection d'un tableau de bord est de s'efforcer de couvrir de la manière la plus exhaustive possible l'ensemble des domaines que l'on souhaite aborder mais aussi de limiter le nombre d'indicateurs en présence pour garder une lisibilité et une utilisation opérationnelle de l'ensemble des indicateurs.*³ Les indicateurs de cohésion sociale retenus sont construits autour d'une approche relative de la pauvreté monétaire. »

Certes, le rapport tente de mesurer le degré de « *l'exclusion sociale et ses corollaires que sont la pauvreté et la distribution des revenus (SOC01-SOC03) au travers d'indicateurs robustes et pragmatiques.* »

On constate aussi que « *des indicateurs structurels – généralement étudiés dans le cadre de la cohésion sociale – ont fait l'objet d'un traitement spécifique (Thèmes : Emploi, Education et formation) alors que d'autres ont été inclus dans le thème cohésion sociale comme l'espérance de vie à la naissance (Santé).*

L'accès au logement, thème fort au niveau de nos voisins européens, est absent du rapport. La déclinaison des phénomènes par grandes catégories socio-économiques se limite - dans le domaine de la cohésion sociale – au clivage des genres en SOC05, qui est bien sûr une mesure type de la cohésion sociale en ce sens qu'il se focalise sur un aspect discriminatoire donc par conséquent de détérioration de cette cohésion. »

Nonobstant, comme évoqué précédemment, le tableau de bord semble tout de même, aux yeux des auteurs, faire montre d'un relatif déséquilibre en portant une attention toute particulière aux aspects économiques et entrepreneuriaux qui relèvent d'une compétitivité-coût/attractivité, à l'instar de ce qui se fait en Europe ou dans la zone OCDE.

Le coût social et le danger inhérent à la politique de compétitivité-attractivité telle qu'elle est menée en Europe, et dans le sillage de laquelle le débat luxembourgeois veut s'inscrire, sera la crise déjà perceptible du politique et la perte, par le citoyen, de la notion de solidarité collective et de sentiment d'appartenance à sa communauté.

Pour le Conseil de l'Europe, « *aucune société n'est jamais totalement cohésive. La cohésion sociale est un idéal pour lequel il faut lutter, plus qu'un objectif susceptible d'être pleinement atteint.* »

Il reste donc au Luxembourg et à l'Europe à arrêter les modalités d'organisation de la concurrence qui sont susceptibles d'assurer un développement économique équitable, durable et profitable aux hommes et aux femmes (du Nord et du Sud).

Ce jugement relève d'un choix politique, appuyé par les citoyens, et est totalement indépendant du système économique. Au politique d'être « *fashion maker* » et non « *fashion victim* », victime de la mode lancée par une frange du patronat, des technocrates et autres experts en tous genres.

³ Luxembourg Income Study, *Note synthétique* relative aux indicateurs de cohésion sociale du rapport Fontagné, 7 janvier 2005.

L'heure du gouvernement des experts n'est pas venue et n'est pas souhaitable, car comme l'a dit Edgar Morin, « comment une démocratie peut-elle fonctionner, sinon de plus en plus à vide, quand le citoyen est disqualifié par l'expert. »

* * *

Chapitre 1

Croissance économique et
cohésion sociale sont
complémentaires

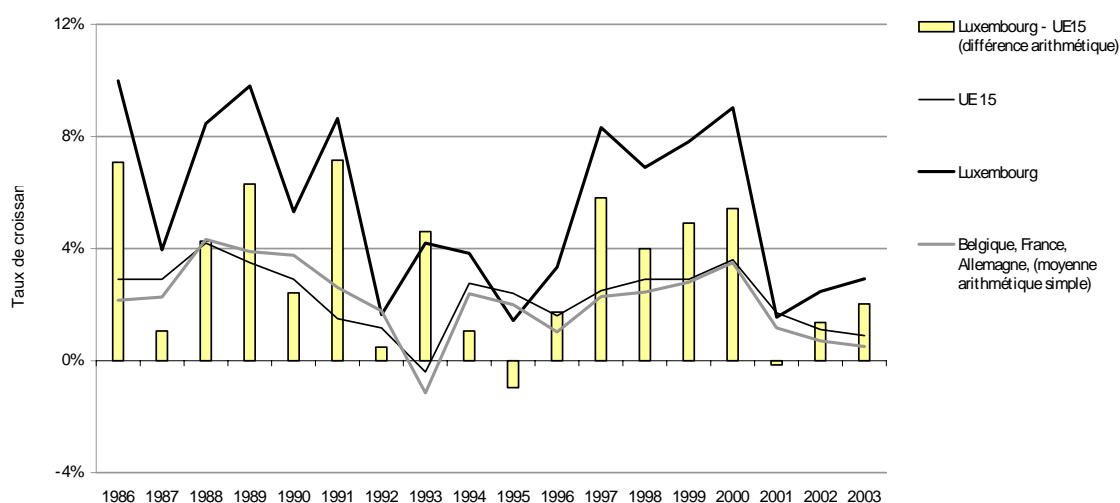
Chapitre 1 : Croissance économique et cohésion sociale sont complémentaires

1. Les cycles conjoncturels existent depuis toujours

Selon le rapport (p. 44) : « Le cycle conjoncturel du Luxembourg est naturellement en phase avec celui des autres pays européens, mais l'amplitude des variations du PIB est plus prononcée du fait de la petite taille économique du Grand-Duché, de sa forte ouverture sur l'extérieur, et de sa plus forte spécialisation le rendant très sensible aux chocs asymétriques. Depuis le milieu des années 1980, le niveau de croissance annuel a tourné autour de 5%, malgré des tassements au cours des années 1992-1996 et depuis 2001. Le Luxembourg a donc participé au mouvement général d'expansion économique au cours de la deuxième moitié des années 90, puis à partir de 2001 à la décélération des activités au niveau mondial. [...] toutefois [...] à l'exception du point haut associé à la bulle, la croissance semble plutôt orientée sur un trend baissier, et que le point bas atteint depuis deux ans n'a pas été suivi d'une reprise aussi franche que l'on aurait pu l'espérer ».

Graphique 1 : Evolution du PIB 1985-2003 : Luxembourg, pays voisins et Union européenne

Graphique 1: Evolution du PIB 1985-2003: Luxembourg, pays voisins et Union européenne



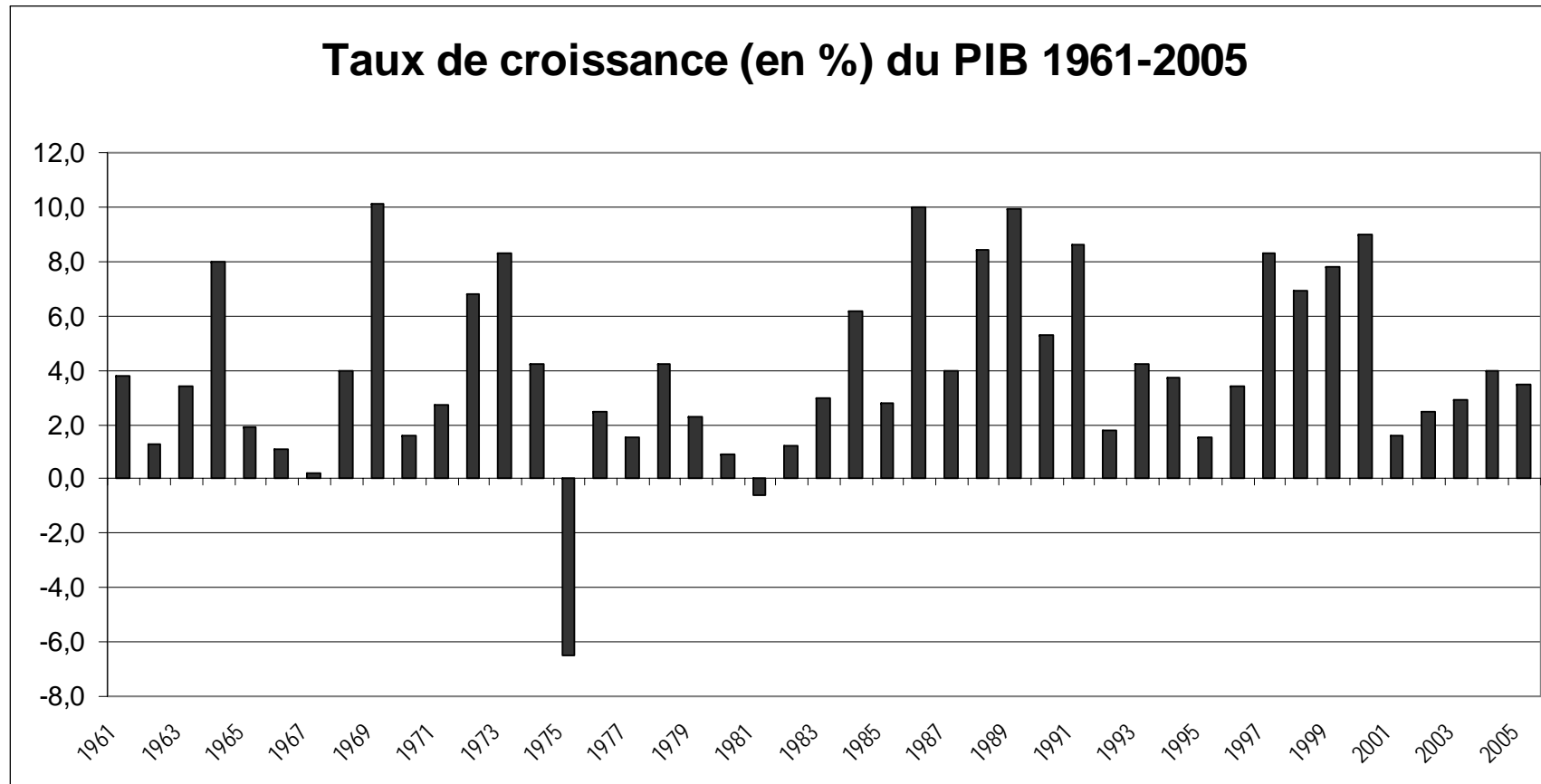
Sources: Commission européenne, STATEC

Source : projet de loi n°5399 portant réforme du SSM

Le graphique ci-dessus révèle que la croissance au Luxembourg dépasse, en 2002 et en 2003, non seulement celle des pays voisins, mais également la moyenne UE15. Il s'agit en définitive d'une bonne performance relative de l'économie luxembourgeoise sur cette période.

En outre, comme le graphique suivant l'indique, il y a toujours des cycles dans l'histoire économique d'un pays. Ces cycles économiques n'ont rien d'extraordinaire. Le commentaire sur la situation conjoncturelle du Luxembourg laisse entendre que le pays suivrait en quelque sorte un trend baissier, pour ainsi dire irréversible. Cette insinuation paraît quelque peu catégorique, d'autant plus que la croissance dépassera probablement les 4% en 2004 et en 2005.

Graphique 2 : Taux de croissance (en %) du PIB réel

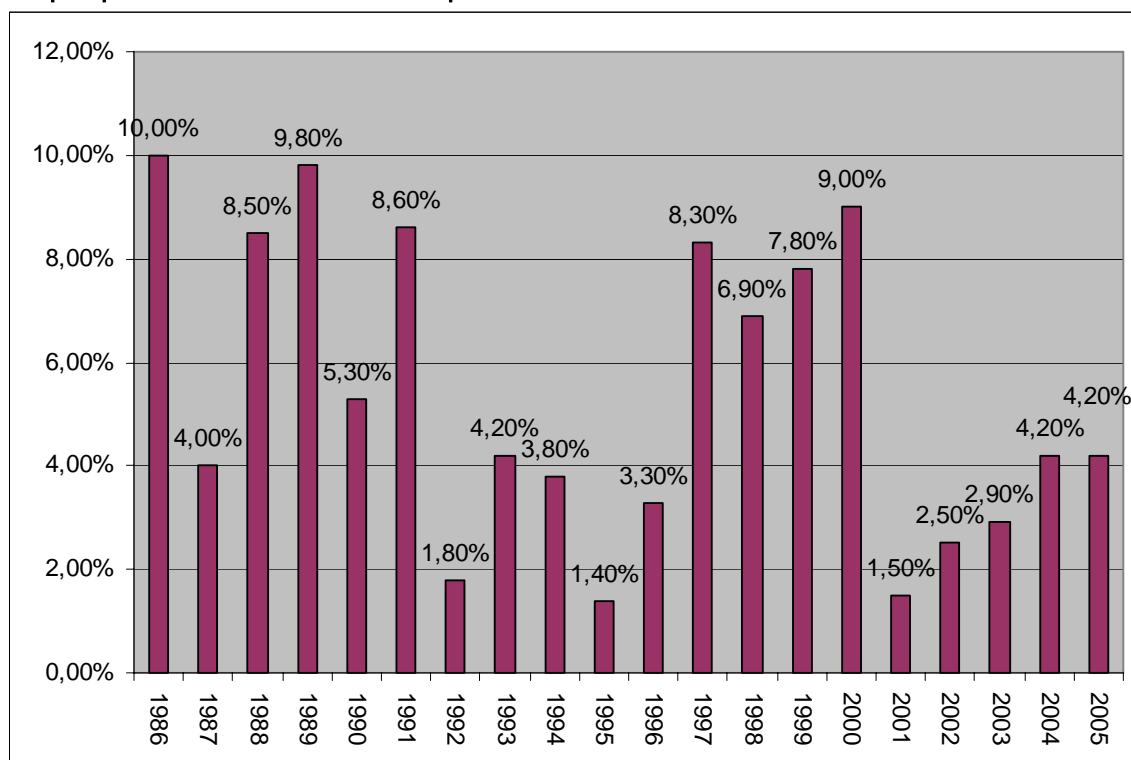


En outre, **des cycles plus extrêmes sont normaux pour une petite économie ouverte** dont la croissance est par nature plus volatile, ce que dit d'ailleurs le rapport lui-même.

Selon le rapport Fontagné (pp. 44-45), « *l'évolution conjoncturelle récente souligne un certain nombre de difficultés* :

- *En moyenne, le ralentissement de la croissance luxembourgeoise au cours du récent ralentissement cyclique (2001-2003) a été plus marqué (2,3%) que le ralentissement de la période 1992-1996 (+2,8% par an). L'explication principale vient du secteur financier, en récession en 2001-2003 (-0,7% par an pour la valeur ajoutée en volume, y compris SIFIM) alors qu'il affichait une croissance de 6,7% par an lors du creux précédent».*

Graphique 3 : Evolution du PIB à prix constants, version SEC95



Source : Statec

La comparaison des périodes 2001-2003 et 1992-1996 est quelque peu biaisée par le fait que la première période est plus courte que la seconde. L'on pourrait considérer en effet que le cycle entamé en 2001 continue jusqu'en 2005 : dans ce cas, le taux de croissance moyen dépassera probablement celui de 1992-1996.

- « *Le ralentissement économique généralisé a en premier lieu affecté les ménages : la consommation finale décélère brutalement, passant d'un rythme de croissance annuel de 5,1% en 2001 à 1,2% en 2003. En creux, cela signifie qu'une politique de compétitivité relançant la croissance profiterait d'abord aux ménages* ».

On peut se demander si, en fait, la faible progression du salaire moyen réel en 2003 (+0,7%) n'est pas à la source de la faible progression de la consommation finale en 2003.

Du reste, la consommation finale des ménages semble être quelque peu relancée : en 2004, elle augmente de 2% et de 2,9% en 2005.

2. Croissance économique et protection sociale

Pour le Professeur Fontagné, « *compétitivité et cohésion sociale ne sont pas antinomiques* », opinion qui est partagée par les auteurs de la présente note. Bien plus, nous estimons qu'elles sont même complémentaires.

Selon le rapport (pp. 16-18), « *l'approche adoptée à Lisbonne a surtout le mérite de rappeler que l'idée d'un nécessaire arbitrage entre modèle social et compétitivité est trompeuse. La compétitivité n'est pas un objectif ultime de la politique économique mais simplement un objectif intermédiaire. L'objectif ultime reste le bien être de la population, lequel pondère différemment les objectifs de réduction des inégalités, de lutte contre la pauvreté, d'importance du filet social ou de protection maladie selon les préférences collectives.*

On insiste souvent sur le fait que l'Europe a fait des choix, et le Luxembourg avec elle, différents de ceux des Etats-Unis en plusieurs de ces domaines ; mais c'est avec de nombreux pays émergents que les différences sont les plus criantes : or la compétition sur les marchés internationaux de biens comme de services, intensifs en main d'œuvre non qualifiée mais aussi qualifiée, se fait de façon croissante avec ces nouveaux acteurs. Les politiques de compétitivité doivent donc tenir compte de ce que l'environnement international est en profonde mutation.

Par ailleurs, le progrès technique et le renouvellement des secteurs moteurs de l'économie a été beaucoup plus schumpétérien depuis le début de la décennie 1990. La destruction créatrice et donc la capacité à réagir rapidement, à avoir un marché du travail très fluide, une démographie des entreprises très dynamique est aujourd'hui au cœur de la compétitivité dans les secteurs représentant l'essentiel de la croissance.

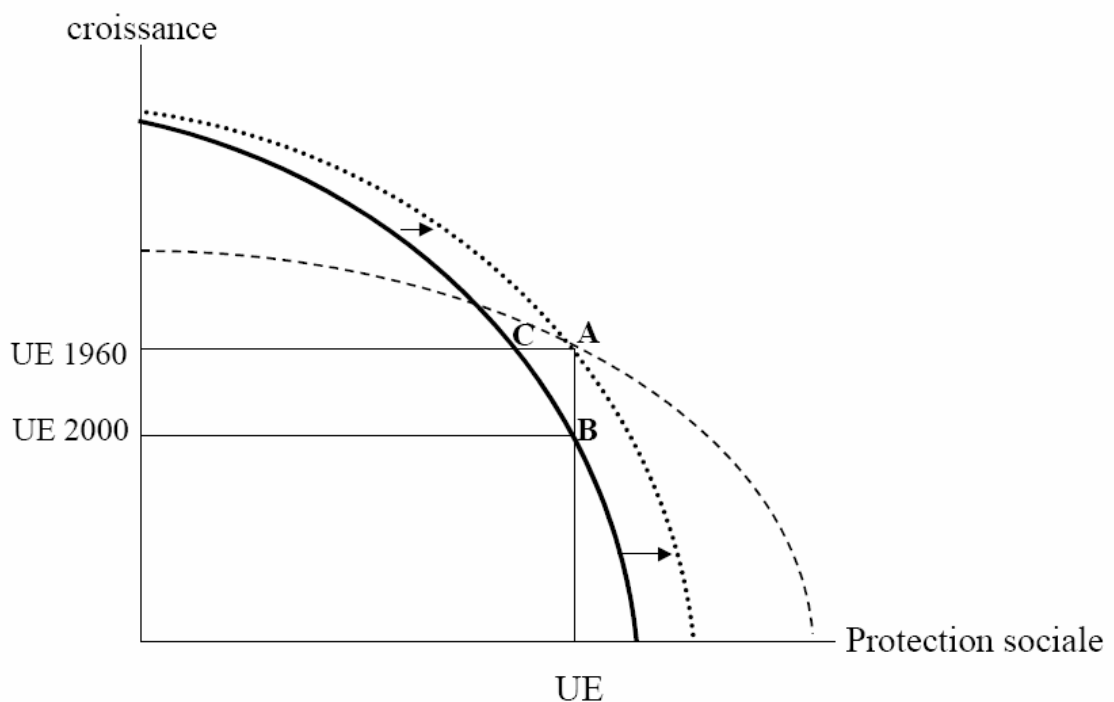
L'Europe est donc confrontée à un environnement mondial en mutation, et à une relative inadaptation de ses structures économiques aux nouvelles conditions de la croissance. La façon classique d'aborder ce problème consiste à considérer qu'il existe un arbitrage entre modèle social et croissance. Deuxième idée, les nouvelles conditions de la croissance et de la concurrence sur les marchés mondiaux ont déformé cette frontière, en privilégiant les pays ayant choisi des modèles plus orientés vers les mécanismes du marché. Du même coup, l'attachement de l'Europe à son modèle social aurait freiné sa croissance potentielle.

La Figure 1 permet d'illustrer la différence entre l'approche de Lisbonne, à laquelle le présent rapport se rallie, avec la présentation généralement faite des politiques compétitives. La situation des années 1960 pendant laquelle la

convergence européenne vers les Etats-Unis a été forte, est décrite par le point A, situé sur la frontière en pointillés la plus « plate » : celle des conditions de concurrence internationale et de progrès technique des années 1960, censée laisser place à un modèle social généreux. Les nouvelles conditions des années 1990 ont amené l'Europe au moment du sommet de Lisbonne dans la situation représentée par le point B, situé sur la nouvelle frontière (nouvelles conditions de concurrence et de progrès technique, en trait plein) : le modèle social européen est préservé mais la croissance est réduite. Ce recul de la croissance potentielle, qui se lit sur l'axe vertical du graphique, serait le « prix à payer » pour l'attachement au modèle social existant.

Graphique 4 : Croissance et protection sociale

Figure 1: Croissance et protection sociale



Source : adapté de IMF (2004-b), p.75

Source : Rapport Fontagné

La politique compétitive cohérente avec cette représentation consisterait à ajuster le modèle social à la baisse, pour passer de B en C et retrouver les conditions de croissance antérieures. Ce que propose le processus de Lisbonne est d'une autre nature. Il s'agit de déplacer la frontière vers la droite, pour revenir au point A et retrouver un enchaînement vertueux entre cohésion sociale et croissance. »

Même si l'on déplace la frontière vers la droite, il reste toujours un arbitrage à faire entre croissance et protection sociale : la protection sociale se ferait aux dépens de la croissance économique.

Or, à nos yeux, la cohésion sociale constitue un atout pour renforcer la compétitivité d'une économie et pour offrir, par la même, des perspectives de croissance à long terme. Il ne faut pas céder à un arbitrage inopportun entre

compétitivité et protection sociale. Il importe donc d'œuvrer à une compétitivité qualitative et coopérative qui vise à renforcer les points faibles du Luxembourg que sont notamment le système éducatif et la diffusion des TIC. Il conviendrait également de soutenir l'innovation dans le domaine de l'environnement (cf. rapport Kok).

Citons à cet égard l'économiste Jean-Paul Fitoussi : « *l'investissement public, par exemple en matière d'éducation ou de R&D, engendre des externalités qui renforcent l'efficacité du secteur privé et octroient un caractère durable à l'expansion économique. Il est en outre un élément du contrat social qui assure l'équité et l'égalité des chances (éducation, transport, santé, etc.).*

La redistribution fiscale du revenu national ainsi que les transferts sociaux augmentent la cohésion sociale favorisant, au vu des théories modernes du marché du travail, la productivité et la compétitivité. En d'autres termes, la cohésion sociale est un investissement suscitant des externalités positives pour l'emploi et le niveau de vie.

La solution [au chômage de masse ne paraît pas] se trouver dans la résignation à une croissance formidable des inégalités, et au démantèlement de notre système de protection sociale. Au contraire, elle est dans davantage de cohésion et ce, non pas seulement pour des raisons morales, mais d'efficacité»⁴.

L'équité sociale ne peut donc pas être considérée comme un correcteur des circonstances de l'efficacité mais est la composante de l'efficacité économique.

3. La cohésion sociale : un facteur de performance économique

La réduction des inégalités est susceptible d'avoir des effets positifs sur la demande interne. L'on peut considérer qu'un **transfert de ressources des classes aisées (ayant une plus grande propension à épargner) vers les classes moins aisées (ayant une plus forte propension à consommer)** aide à entretenir la consommation privée.

Dans cette optique, la composante « redistribution » de la cohésion sociale constitue un facteur important pour soutenir la croissance économique via la consommation privée.

La cohésion sociale, développée par exemple au travers du système d'éducation, joue également un rôle important pour la compétitivité d'une économie.

Selon Jacques Généreux, « *une dimension essentielle des politiques visant une croissance partagée est de promouvoir et de rendre possible un large accès à l'éducation secondaire. L'élévation initiale du revenu des couches populaires rend mieux supportable la scolarisation des enfants. Le constat ultérieur que la formation joue son rôle d'ascenseur social conforte les générations suivantes dans cette voie. La scolarisation des filles et leur participation par conséquent plus importante au marché du travail accélère la baisse de la fécondité, ce qui*

⁴ Jean-Paul Fitoussi, *Compétitivité et cohésion sociale* in Futuribles, n°197.

rehausse directement le niveau de vie par tête. En outre, la réduction de la taille moyenne des familles rend les parents plus disponibles pour une éducation de qualité. Ainsi s'enclenche un cercle vertueux du type : amélioration du niveau de vie des classes populaires → investissement dans l'éducation → croissance du niveau de vie. Le développement d'une éducation de qualité à tous les degrés de l'échelle sociale permet aussi de tirer pleinement profit des complémentarités entre les différents niveaux de qualification : un bon ingénieur est toujours plus performant quand il est associé à des ouvriers mieux formés.

Ce cercle vertueux est confirmé par des études économétriques. Ainsi, François Bourguignon (1994) a clairement établi l'existence d'un lien positif et significatif, d'une part entre le degré d'égalité et le taux de scolarisation secondaire, d'autre part entre ce dernier et le taux de croissance »⁵.

L'OGBL et le LCGB sont convaincus que les bienfaits d'une saine émulation, par exemple, en matière d'éducation ou de recherche seraient, eux, perceptibles, par effet d'entraînement, au-delà du cadre restreint des entreprises et des frontières des pays membres.

Il convient de doter le concept de compétitivité au niveau européen d'un caractère coopératif et émulateur. Cette approche est vitale pour nos sociétés, et leur cohésion, et il revient aux autorités luxembourgeoises de la défendre et de la faire adopter par les institutions sises à Bruxelles.

4. Dépenses sociales : donner corps à la cohésion sociale

Le Professeur Fontagné estime que « la comparaison de la structure des dépenses et des recettes publiques souligne la part prédominante des prestations sociales dans les dépenses (47%), alors que les cotisations sociales ne représentent que 28% des recettes. Ceci signifie qu'une part non négligeable des dépenses sociales est financée par l'impôt. La rémunération des fonctionnaires représente moins du cinquième du budget public, les dépenses d'investissement public un peu plus de 10%. Depuis 1990, la structure des dépenses s'est déformée en direction des prestations sociales, passant de 19.4% à 23.3% du budget, alors que la part des salaires versés aux fonctionnaires reculaient de 23.3 à 19.4%. » (p. 53)

Première question : que compare le rapport ? Prestations sociales dans les dépenses (47%) – cotisations sociales dans les recettes (28%) : de quelles prestations s'agit-il ? Des prestations qui n'ont rien à voir avec les cotisations, affectées à des dépenses déterminées, sont-elles comprises ? Il serait alors normal que ces prestations soient financées par l'impôt.

En tout état de cause, les auteurs de la présente note estiment que **les transferts sociaux ne grèvent pas les finances publiques**, en dépit de « *leur part prédominante dans les dépenses* ».

⁵ Jacques Généreux, Les vraies lois de l'économie II, Editions du Seuil, Paris, 2002.

La sécurité sociale constitue un des éléments du « contrat social luxembourgeois » et tout Gouvernement peut se féliciter d'une politique sociale forte sans présenter l'évolution des transferts à la sécurité sociale comme un fardeau financier.

Une rapide analyse de la situation indique que les dépenses de l'Etat luxembourgeois en matière sociale n'ont strictement rien d'alarmant. Ce type de dépense ne constitue d'ailleurs pas un problème en soi ; **il s'agit d'un choix sociétal collectif dicté par une volonté d'équité sociale.**

Le tableau ci-dessous révèle que, en effet, la part des transferts de revenus aux administrations de sécurité sociale dans les dépenses budgétaires totales est en constante augmentation depuis l'exercice budgétaire 1990.

Tableau 1 : Part des transferts de revenus aux administrations de sécurité sociale

	PIB à prix courants	Dépenses budgétaires totales*	Dépenses budgétaires totales en % du PIB	Transferts de revenus aux administrations de sécurité sociale	Part des transferts aux administrations de sécurité sociale dans les dépenses budgétaires totales
1990	9,18	2,72	29,6%	0,57	21,1%
1991	10,16	2,86	28,2%	0,63	22,0%
1992	10,73	3,12	29,0%	0,75	23,9%
1993	11,84	3,30	27,8%	0,81	24,4%
1994	12,73	3,59	28,2%	0,91	25,3%
1995	13,22	3,71	28,0%	1,02	27,5%
1996	13,93	4,09	29,4%	1,08	26,5%
1997	15,49	4,40	28,4%	1,18	26,7%
1998	17,01	4,69	27,6%	1,26	26,9%
1999	18,74	4,96	26,5%	1,46	29,4%
2000	21,28	5,60	26,3%	1,64	29,3%
2001	22,02	5,71	25,9%	1,83	32,1%
2002	22,81	6,20	27,2%	2,02	32,6%
2003	23,98	6,48	27,0%	2,17	33,5%
2004	25,51	6,48	25,4%	2,21	34,1%
2005	27,08	6,99	25,8%	2,37	33,8%

Source : Projet de budgets pour les exercices 1992-2005

Calculs : CEP•L

Note: données en milliards d'euros

* Comptes provisoires, sauf 2004 (budget) et 2005 (projet de budget)

Cependant, parallèlement, les dépenses budgétaires en % du PIB à prix courants ont diminué. Ceci laisse entendre que **la progression du poids des transferts sociaux dans les dépenses budgétaires peut facilement s'expliquer par une diminution relative d'autres types de dépenses budgétaires** qui pourrait résulter notamment du retrait de l'Etat de certaines activités qu'il exerçait auparavant.

Il s'agit donc d'un **changement au niveau de la structure des dépenses budgétaires** qui voient augmenter la part consacrée à des transferts sociaux tout en progressant moins rapidement que le PIB à prix courants.

L'augmentation relativement importante des transferts sociaux s'explique également par une **forte progression**, au cours des années 1990, de **l'emploi intérieur** et donc de la masse salariale qui exercent une influence sur la participation de l'Etat au financement de la sécurité sociale.

Le tableau ci-dessous révèle la progression constante et élevée de la masse salariale entre 1991 et 2003. Au cours de cette période, elle a augmenté de 133%.

Tableau 2 : Evolution de la masse salariale (données sécurité sociale)

	Masse salariale (en mia d'euros)	Taux de variation
1991	3,43	
1992	3,71	8,3%
1993	3,99	7,4%
1994	4,25	6,6%
1995	4,51	6,2%
1996	4,74	5,0%
1997	5,04	6,4%
1998	5,35	6,2%
1999	5,80	8,3%
2000	6,41	10,6%
2001	7,15	11,4%
2002	7,63	6,84%
2003	8,01	4,9%

Source : Projet de règlement grand-ducal fixant les coefficients d'ajustement prévus à l'article 220 du Code des assurances sociales

* Population de référence : tous les salariés, y compris ceux jouissant d'un statut public, à l'exception des 20% des salariés touchant les salaires les plus faibles et des 5% des salariés touchant des salaires les plus élevés.

Il faut toutefois préciser que cette augmentation de la masse salariale ne se répercute pas uniquement du côté des dépenses budgétaires mais également du côté des recettes fiscales provenant des traitements et salaires.

On remarque en analysant les recettes fiscales provenant de l'ITS qu'au cours des dernières années celles-ci sont en augmentation malgré une sensible réduction fiscale en 2001-2002.

Par ailleurs, l'augmentation des transferts sociaux trouve aussi son origine dans l'introduction d'une série de mesures « sociales » au cours des années 1990 comme notamment l'assurance dépendance, le congé parental, le congé pour raisons familiales, la prise en charge par l'Etat des allocations familiales, l'augmentation de celles-ci, le paiement du différentiel d'allocations familiales aux frontaliers.

Si les transferts sociaux aux administrations de la sécurité sociale ont augmenté plus vite que le PIB en termes relatifs, les dépenses et recettes courantes de la protection sociale en % du PIB se trouvent quant à elles quasiment au même niveau qu'en 1985.

Tableau 3 : Dépenses et recettes courantes de la protection sociale (sans transferts entre gestions)

	Dépenses courantes		Recettes courantes		Solde
	en millions d'euros	en % du PIB	en millions d'euros	en % du PIB	en millions d'euros
1985	1.356,40	23,2	1.502,66	25,7	146,26
1990	2.011,58	21,9	2.307,10	25,1	295,52
1995	3.197,80	24,2	3.451,60	26,1	253,80
2000	4.325,90	20,3	4.888,24	22,9	562,34
2001	4.754,10	21,5	5.517,30	25,0	763,20
2002	5.246,30	23,5	5.810,00	26,0	563,70

Source : IGSS, Rapport général sur la sécurité sociale 2002

La structure des recettes courantes de la protection sociale s'est quelque peu modifiée au fil des années. La part des contributions publiques a augmenté, tandis que celle des cotisations a diminué. **Il est intéressant de constater, à cet égard, que la part des cotisations salariales est plus élevée qu'en 1985, alors que les cotisations patronales sont moins importantes en termes relatifs.**

Tableau 4 : La structure des recettes courantes de la protection sociale (en % du total)

	1985	1990	1995	2000	2001	2002
Cotisations	54,9	51,5	48,8	49,5	49,8	49,9
dont : salariés et indép.	20,1	19,4	19,9	21,9	22,4	22,3
entreprises effectives	19,1	19,6	16,8	17,7	17,8	18,0
adm. pub. effectives	3,4	2,9	3,0	2,7	2,7	2,7
Contributions publiques	38,6	40,6	46,1	46,0	45,4	45,8
Revenus des capit. et autres	6,5	7,9	5,1	4,5	4,8	4,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : IGSS, Rapport général sur la sécurité sociale 2002

L'Etat luxembourgeois a comme priorité affichée une politique sociale forte, ce qui nous semble tout à fait louable.

Notons en outre que, au vu du tableau ci-dessous qui reprend les dépenses totales de protection sociale de quelques pays, il apparaît que **les dépenses au Luxembourg sont inférieures à la moyenne UE-15 et à celles effectuées par nos pays voisins et les pays scandinaves.**

Tableau 5 : Dépenses totales de protection sociale, en prix courants, en % du PIB

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
UE-15	25,4	26,4	27,7	28,7	28,4	28,2	28,4	28	27,5	27,4 (p)	27,3 (e)	27,5 (e)
Allemagne	25,4	26,1	27,6	28,4	28,3	28,9	29,9	29,5	29,3	29,6	29,6	29,8 (p)
Belgique	26,4	27	27,7	29,3	28,7	28,1	28,6	27,9	27,6	27,3	26,8	27,5
Danemark	28,7	29,7	30,3	31,9	32,8	32,2	31,4	30,4	30,2	30	29,2	29,5
Finlande	25,1	29,8	33,6	34,5	33,8	31,7	31,6	29,2	27,2	26,8	25,5	25,8
France	27,9	28,4	29,3	30,7	30,5	30,7	31	30,8	30,5	30,2	29,8	30,0 (p)
Luxembourg	21,4	22	22,5	23,3	22,9	23,7	24,1	22,8	21,7	21,7	20,3	21,2 (p)
Pays-Bas	31,1	31,2	31,9	32,3	31,7	30,9	30,1	29,4	28,4	28	27,4	27,6 (p)
Suède	33,1	34,3	37,1	38,2	36,7	34,6	33,9	33	32,2	31,8	30,7	31,3 (p)

Source : Eurostat

(p) : valeur provisoire

(e) : valeur estimée

Note : les dépenses de protection sociale comprennent : les prestations sociales, qui sont des transferts, en espèces ou en nature, versés aux ménages et aux individus pour alléger la charge entraînée par un certain nombre de besoins ou de situations à risque ; les dépenses de fonctionnement, qui représentent les frais supportés par le programme social pour sa gestion et son fonctionnement ; les autres dépenses, qui comprennent les frais divers des régimes de protection sociale (paiement du revenu de la propriété et autres).

* * *

L'ensemble de ces données nous montre que le niveau de dépenses sociales au Luxembourg n'est pas particulièrement élevé par rapport à son environnement européen, bien au contraire.

Si l'on assiste à une augmentation de l'importance des transferts aux administrations de la sécurité sociale dans les dépenses budgétaires, cela s'explique par un certain nombre de facteurs dont notamment l'augmentation de la masse salariale (compensée par des recettes fiscales plus importantes). Ces transferts sont le ferment de nouvelles mesures qui permettent à l'Etat luxembourgeois d'encadrer de manière convenable ses citoyens et de leur offrir la protection sociale solide par eux souhaitée. Ils sont un vecteur de cohésion.

La progression relativement importante des transferts sociaux n'est pas préoccupante d'un point de vue financier et elle est d'ailleurs un atout pour le Luxembourg. En effet, **il est avéré que la cohésion sociale constitue un facteur essentiel de performance économique qui dépend notamment de la motivation de la main-d'œuvre, de la qualité du système de santé et de la stabilité politique et sociale.**

La cohésion sociale, entre autres suscitée et renforcée par un système robuste et généreux de sécurité sociale, est un élément majeur des modèles luxembourgeois

et européen ; elle doit rester un objectif-phare pour les orientations futures des politiques nationales et européennes.

* * *

Chapitre 2

Inflation au Luxembourg et dans
les pays de l'Union européenne

Chapitre 2 : Inflation au Luxembourg et dans les pays de l'Union européenne

1. Sélection arbitraire des chiffres présentés

Selon le rapport Fontagné (p. 46), « *au total, en 4 ans et sur la base d'indices harmonisés, le Luxembourg a accumulé 3,3 points d'inflation en plus que ses quatre principaux partenaires commerciaux, 2,4 points par rapport à la moyenne de l'UE15 et 4,5 points de plus que son voisin allemand* ».

Observons tout de même que l'indice luxembourgeois progresse beaucoup moins rapidement que celui des Pays-Bas. Le rapport Fontagné ne précise pas que les Pays-Bas affichent sur la période considérée 2,7 points d'inflation de plus que le Luxembourg.

Tableau 6 : Inflation au Luxembourg et chez ses quatre principaux partenaires commerciaux (indices des prix harmonisés, 2000-2003)

	Lux.	Allem.	France	Belgique	NL	Moyenne_4	UE15
2000	3,8	2,1	1,8	2,7	2,3	2,1	2,1
2001	2,4	1,9	1,8	2,4	5,1	1,9	2,2
2002	2,1	1,3	1,9	1,6	3,9	1,7	2,1
2003	2,5	1,0	2,2	1,5	2,2	1,8	2,0

Source : Rapport Fontagné, Eurostat, Statec.

Le tableau ci-dessous montre en outre que **l'évolution** de l'indice des prix à la consommation harmonisé du Luxembourg **n'est que légèrement plus rapide que celle de la moyenne UE15** depuis 1996. L'année 2000, année de croissance économique exceptionnelle au Luxembourg, est d'ailleurs pour beaucoup dans cette progression faiblement supérieure.

Etonnamment, le rapport ne reprend des données qu'à partir de l'année 2000. On est en droit de se demander s'il s'agit d'un hasard ou d'un choix délibéré ? D'autant plus que, **au cours des années antérieures à 2000, l'inflation au Luxembourg est inférieure à la moyenne UE15.**

Tableau 7 : Indice des prix à la consommation harmonisé, comparaison internationale

	Luxemb. (IPCN)	Luxemb. (IPCH)	Pays- Bas	UE15	France	Belg.	Allem.
1995	98,8	98,8	98,6	97,6	98	98,3	98,8
1996	100	100	100	100	100	100	100
1997	101,4	101,4	101,9	101,7	101,3	101,5	101,5
1998	102,3	102,4	103,7	103,1	102,0	102,4	102,1
1999	103,4	103,4	105,8	104,3	102,5	103,6	102,8
2000	106,6	107,3	108,2	106,2	104,4	106,4	104,2
2001	109,5	109,9	113,8	108,6	106,3	109,0	106,2
2002	111,8	112,1	118,2	110,8	108,3	110,7	107,6
2003	114,0	115,0	120,8	113,0	110,7	112,3	108,8

Source : Statec

Pour juger le niveau de l'inflation du Luxembourg, ne serait-il pas utile de considérer les critères de Maastricht selon lesquels l'inflation ne doit pas excéder de plus de 1,5% la moyenne de celle des trois Etats membres ayant les meilleurs résultats en matière de stabilité des prix, c'est-à-dire les taux d'inflation les plus bas.

Au regard du tableau ci-dessous, le Luxembourg semble bien rester en dessous de ce niveau pour les années considérées, à l'exception de l'année 2000 qui, comme on l'a vu, était caractérisée par une croissance exceptionnelle du PIB.

Tableau 8 : Taux moyen de variation annuelle des indices des prix à la consommation harmonisés (IHPC)

	2000	2001	2002	2003
Zone euro	2,1	2,3	2,3	2,1
Belgique	2,7	2,4	1,6	1,5
Allemagne	1,4	1,9	1,3	1,0
Grèce	2,9	3,7	3,9	3,4
Espagne	3,5	2,8	3,6	3,1
France	1,8	1,8	1,9	2,2
Irlande	5,3	4,0	4,7	4,0
Italie	2,6	2,3	2,6	2,8
Luxembourg	3,8	2,4	2,1	2,5
Pays-Bas	2,3	5,1	3,9	2,2
Autriche	2,0	2,3	1,7	1,3
Portugal	2,8	4,4	3,7	3,3
Finlande	3,0	2,7	2,0	1,3

Source : Eurostat

En dehors de ces remarques, il faut encore reprocher au rapport Fontagné son approche peu différenciée qui tait l'origine de cette inflation légèrement plus élevée.

2. Une consommation privée soutenue

Le fait que l'inflation au Luxembourg ait été plus élevée en 2000-03 que dans les pays voisins s'explique, aux yeux des auteurs de la présente note, prioritairement par deux facteurs exceptionnels :

- l'impact d'une politique salariale active. Il s'agit d'un **rattrapage des salaires** suite à la modération salariale de la fin des années 1990. En effet, le tableau suivant révèle que le coût salarial a augmenté de 2000 à 2003. Cette augmentation est non seulement due à l'indexation, mais aussi à une augmentation réelle des salaires ;

Tableau 9 : Composants du coût salarial

	Contribution à la croissance annuelle en points de pourcentage		Total en variation annuelle en %
	Indexation	Autres	
2000	2,7	1,6	4,3
2001	3,1	2,3	5,5
2002	2,1	1,1	3,1
2003, 2 mois	2,5	-0,3	2,2

Source : Statec

- la **réduction fiscale** sensible de 2001-2002 pour les personnes physiques.

Le soutien de la consommation privée peut certes faire augmenter le taux d'inflation.

Cependant, ces deux facteurs ont eu un impact positif sur la conjoncture économique par le biais de la consommation finale des ménages et étaient en fin de compte le résultat d'une politique anti-cyclique qui a permis de maintenir la croissance économique à un certain niveau durant la phase de faible conjoncture internationale et de garder le budget de l'Etat en équilibre.

En effet, le tableau suivant indique que la consommation finale des ménages s'est manifestement bien comportée en 2001, première année de crise mais aussi première phase de la réduction fiscale. Cette même consommation a également tenu le choc en 2002, deuxième temps de la réforme de l'impôt sur les traitements et salaires.

Tableau 10 : Consommation finale des ménages (yc les ménages collectifs) et PIB à prix constants

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Conso.	+6,6%	+2,6%	+4,6%	+5,0%	+3,1%	+1,5%
PIB	+6,9%	+7,8%	+9,0%	+1,5%	+2,5%	+2,9%

Source : Statec

En 2001, la consommation privée a certes progressé plus ou moins au même rythme qu'en 2000, mais cette augmentation est à situer dans un contexte économique beaucoup plus défavorable. On peut par conséquent parler d'un effet positif des réductions fiscales et du rattrapage salarial sur la consommation privée.

Si en 2000, la consommation finale nationale des ménages a augmenté beaucoup moins rapidement que le PIB, sa progression en 2001 et 2002 était beaucoup plus favorable. Comparé au taux de croissance du PIB, l'accroissement de la consommation privée reste encore relativement marqué pendant les deux premières années de mauvaise conjoncture.

Remarquons d'ailleurs en sus que, selon le Statec, l'agrégat « Commerce ; réparations automobiles et d'articles domestiques ; hôtels et restaurants, transports et communications » a augmenté de 3,5% en 2002 et a contribué à hauteur de 61,9% à la croissance réelle du PIB. Cet agrégat, qui dépend directement de la consommation privée, constitue un témoin de l'importance de celle-ci pour la croissance économique.

La consommation finale nationale des ménages a donc contribué à tirer la croissance de l'économie luxembourgeoise vers le haut. Elle a ainsi joué un rôle d'autant plus important que la croissance du PIB était faible ; son importance relative s'en est accrue. Sans l'évolution positive de la consommation privée, la croissance du PIB aurait certainement été encore inférieure en ce début de crise.

Au vu de ces faits, on peut se demander si le léger surplus d'inflation, présenté hors contexte, par rapport à d'autres pays est vraiment si condamnable.

3. Les salaires déterminent-ils vraiment les prix ?

Selon le Professeur Fontagné, les salaires déterminent les prix.

L'inflation est traditionnellement alimentée par deux composantes : la demande de biens et services (*demand pull*), d'un côté, et les coûts d'exploitation des entreprises (*cost push*), de l'autre côté.

Dans le premier cas, si la demande de biens et services est supérieure à l'offre, on assiste à une hausse des prix des biens et services concernés. Comme expliqué ci-avant, le Luxembourg a connu, au cours des années considérées, une consommation privée rigoureuse ce qui a assurément eu un effet haussier sur les prix.

Dans le second cas, une hausse des prix des matières premières, des tarifs administrés et des salaires conduisent à une augmentation des coûts d'exploitation des entreprises, que celles-ci tendent évidemment à répercuter sur les prix. L'importance de ces hausses dépend évidemment du poids relatif des prix et salaires dans le total des coûts d'exploitation.

L'effet d'auto-allumage

Dans le cas des salaires, on craint parfois que l'indexation automatique ne puisse engendrer un effet d'auto-allumage. En effet, les entreprises à forte intensité de travail ont tendance à répercuter les augmentations de salaires sur leurs prix de

vente, ce qui alimente, à nouveau, l'inflation (principe de la « spirale inflationniste »).

Suite à une proposition du Conseil économique et social, le phénomène d'auto-allumage a été étudié par le Statec⁶. Les points essentiels des conclusions de l'étude qui portait sur une période allant de janvier 1995 à octobre 2001 sont les suivants :

« Les positions fortement sensibles à l'indexation représentent 15,6% des biens de l'IPCN. D'après notre méthodologie, elles semblent générer une hausse directe supplémentaire d'au plus 0,21 point de % de l'IPCN à chaque indexation, endéans un délai de 12 mois. [...] »

Ce résultat, qui s'apparente bel et bien à de l'auto-allumage, est loin d'être suffisant pour induire le déclenchement d'une tranche indiciaire dans le court terme et ce même en supposant des effets indirects qui ne sont pas pris en compte par l'étude.[...]

Sur la période allant de 1996 à 2001 et pour les prix fortement influencés par l'indexation, seules 2 positions, représentant 2,5% de l'IPCN, présentent une inflation systématiquement plus forte au Luxembourg que dans la zone euro.

A long terme (1990-2001), l'inflation au Luxembourg n'est pas significativement plus élevée que dans ses principaux partenaires commerciaux ou que dans l'ensemble de l'UE. »

D'après cette étude, l'on peut donc conclure que l'effet d'auto-allumage est négligeable.

Résultats empiriques

Ceci d'autant plus que les résultats empiriques indiquent qu'il n'existe pas de parallélisme entre la progression des salaires et l'inflation.

De 1995 à 2003, la rémunération par salarié a augmenté de 21,2%. Pendant la même période, la moyenne des échéances de l'échelle mobile (moyenne des cotes d'application) a augmenté de 15,3%.

Les augmentations de salaire dues à l'échelle mobile n'expliquent que partiellement la progression salariale sur la période considérée. On peut même se demander si cette augmentation due à l'échelle mobile des salaires parvient à compenser la perte de pouvoir d'achat découlant de l'inflation.

En effet, l'inflation (mesurée par l'IPCN) a augmenté de 18% pendant la même période. Si on la mesure par l'IPCH (IPCN pour les années 1995 à 1998, IPCH à partir de 1999), l'on arrive à une augmentation des prix de 18,9%.

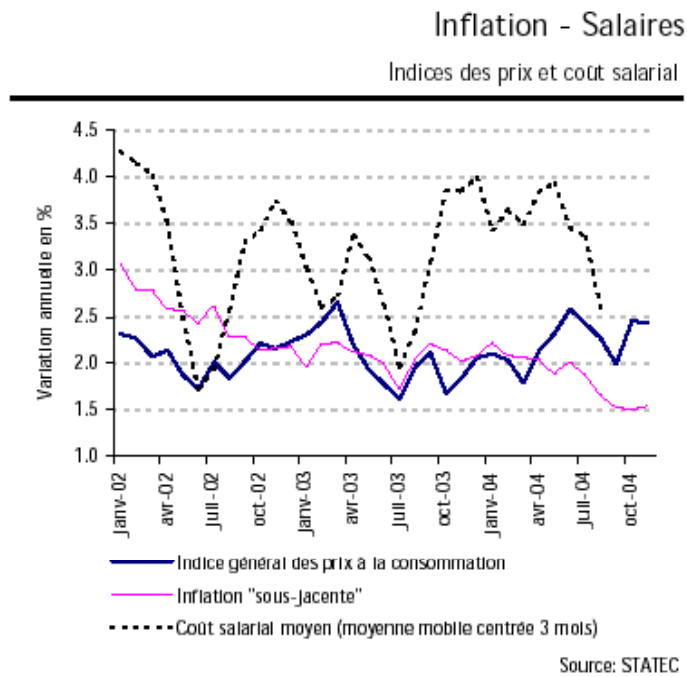
⁶ Le phénomène d'auto-allumage dans le contexte de l'indexation des salaires, *in* Bulletin du Statec n°2-02

Les récentes publications du Statec⁷ ne font pas état d'une corrélation entre évolution du coût salarial et inflation.

Entre juillet 2003 et mai 2004, on assiste à des augmentations de salaires plus prononcées sans qu'il y ait une hausse notable de l'inflation. Bien au contraire, l'inflation sous-jacente est en baisse à partir de janvier 2004.

L'on n'observe pas de corrélation entre coût salarial et inflation. Pendant la 2^e moitié de 2004, il y a baisse concomitante de l'inflation sous-jacente et du coût salarial, mais pendant la 2^e moitié 2002, une augmentation du coût salarial était accompagnée d'une baisse de l'inflation sous-jacente.

Graphique 5 : Inflation-salaires



Les taux d'augmentation les plus élevés de l'inflation sous-jacente au début de l'année 2002 sont dus en partie à l'**introduction de l'euro fiduciaire**. Ainsi, pour le seul mois de janvier 2002, l'on a en effet constaté une augmentation de l'indice du groupe « hôtels, cafés et restaurants » de 1,1 % par rapport à décembre 2001.

Sans doute, les restaurateurs ont-ils profité de l'introduction de la monnaie commune pour augmenter leurs marges.

⁷ Conjoncture flash novembre 2004

4. Taux d'inflation et taux de chômage : entre deux maux, lequel choisir ?

En présence d'une croissance supérieure à la moyenne des pays européens, d'un marché de travail créateur d'emplois et d'un faible taux de chômage, on ne peut guère s'attendre à un taux d'inflation qui serait le plus faible de l'Union européenne.

Le rapport Fontagné aurait pu souligner que le Luxembourg et les Pays-Bas, sur la période considérée, présentent certes l'inflation la plus élevée, mais qu'ils connaissent en revanche des taux de chômage de loin inférieurs aux trois autres pays.

Tableau 11 : Taux de chômage au Luxembourg et chez ses 4 principaux partenaires commerciaux ; entre parenthèses, le taux d'inflation

	Lux.	Pays-Bas	Belgique	Allem.	France	UE15
2000	2,3 (3,8)	2,9 (2,3)	6,9 (2,7)	7,8 (2,1)	9,1 (1,8)	7,8 (2,1)
2001	2,1 (2,4)	2,5 (5,1)	6,7 (2,4)	7,8 (1,9)	8,4 (1,8)	7,4 (2,2)
2002	2,8 (2,1)	2,7 (3,9)	7,3 (1,6)	8,7 (1,3)	8,9 (1,9)	7,7 (2,1)
2003	3,7 (2,5)	3,8 (2,2)	8,0 (1,5)	9,6 (1,0)	9,4 (2,2)	8,1 (2,0)
2004	4,2	4,6	7,7	9,8	9,6	8,0

Source : Eurostat, Rapport Fontagné

Au vu de ces chiffres, l'on ne peut s'empêcher de penser à la fameuse courbe de Phillips, certes contestée, qui est la représentation du taux d'inflation en fonction du taux de chômage, effectuée pour la première fois en 1958 par A. W. Phillips, économiste néo-zélandais à partir de données britanniques portant sur un siècle.

« La courbe initiale de Phillips ne représentait pas le taux d'inflation, mais le taux d'évolution des salaires d'une année sur l'autre. Très vite, cette variable a été remplacée par le rythme d'inflation, puisque l'idée maîtresse de cette courbe est de suggérer que la baisse du taux de chômage s'accompagne habituellement d'une augmentation du taux d'inflation, sous l'impulsion des augmentations de salaires que la réduction du chômage favorise.

Initialement, cette courbe jouait un rôle central dans l'analyse d'orientation keynésienne : entre inflation et chômage, on peut choisir, et le rôle de la politique économique consiste à trouver le compromis qui paraît le plus acceptable pour l'ensemble de la société, mais en sachant qu'on ne peut à la fois obtenir le beurre (peu de chômage) et l'argent du beurre (peu d'inflation) »⁸.

Si un tel lien entre chômage et inflation devait exister, quel serait alors l'arbitrage à faire pour le Luxembourg ? A nos yeux, un taux de chômage largement inférieur par rapport aux pays voisins compense en tout cas un léger surplus en matière d'inflation.

A cet égard, l'on peut se demander si la politique européenne poursuivie en matière d'inflation, visant des taux d'inflation très bas, ne contribue pas à maintenir des taux de chômage élevés à travers l'Union européenne.

⁸ Dictionnaire d'Alternatives économiques

5. Les prétendus effets négatifs de l'indexation

Selon le rapport Fontagné (p. 46), « *cette inflation, qui passe dans les salaires ne serait-ce que par l'activation de la clause d'indexation, amplifie l'effet des contre-performances en matière de productivité : le recul de la productivité a été de -3.3% en 2001, de -2.0% en 2002 et de -0.2% en 2003. Par conséquent, les coûts salariaux unitaires augmentent fortement (Figure 7), ce qui conduit à un recul de la compétitivité prix au sein de la zone euro si les marges des entreprises ne s'ajustent pas à la baisse. Cette dérive des coûts unitaires est un phénomène récent et prenant des proportions importantes. L'augmentation du coût salarial moyen en 2003 (1.9% selon les Comptes Nationaux) s'explique principalement par les facteurs liés directement à l'indexation* ».

Le rapport parle de trois inconvénients du système d'indexation sans les énumérer.

Selon le rapport (p. 89), « *du côté des inconvénients, une analyse économique élémentaire permet de repérer les effets indésirables. Ce ne sont pas les prix qui déterminent les salaires, mais la productivité et le taux de partage de la valeur ajoutée. La productivité est déterminée par le progrès technique, la qualité de l'organisation et la position dans le cycle des affaires ; la part salariale est l'envers du taux de marge et donc de la rentabilité de l'entreprise.*

Par contre les salaires déterminent les prix.

Dès lors, soit les augmentations de salaires accordées sont des gains de productivité qui auraient été distribués de toute façon, soit ces augmentations dépassent le salaire et :

- *elles seront intégrées dans les prix là où le degré de concurrence est faible, avec des conséquences inflationnistes ;*
- *elles amputeront les marges et donc la rentabilité économique là où le degré de concurrence est élevé, comme dans les activités orientées à l'exportation ».*

Nous venons de le voir supra : il n'y a pas de corrélation entre coût salarial et inflation au Luxembourg.

En ce qui concerne la répartition de la valeur ajoutée au Luxembourg, force est de constater que le rapport ne l'analyse nullement.

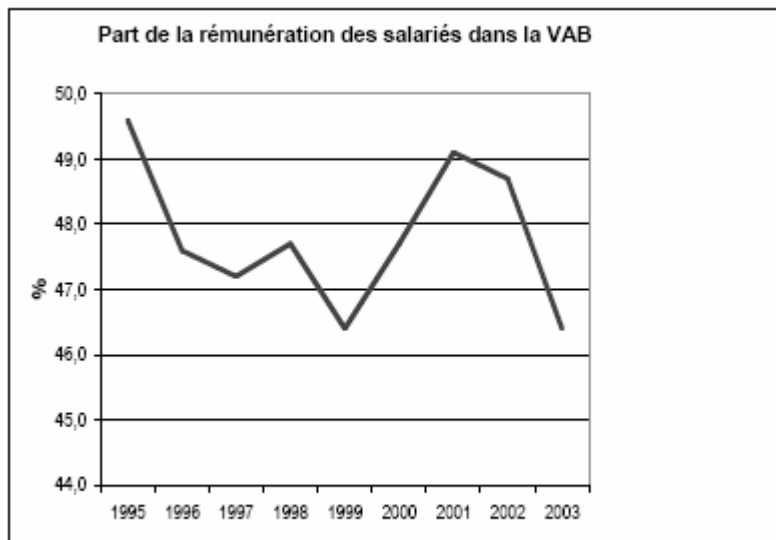
Le graphique ci-dessous montre que le partage de la valeur ajoutée s'est fait au détriment des salariés en 2002 et surtout en 2003. Cette évolution reflète également une forte baisse du coût salarial unitaire réel en 2003 (-4,9%).

Au cours des années 1990, en Europe, le partage de la valeur ajoutée s'est fait en faveur du capital et au détriment des salariés. De même, au Luxembourg, on peut constater une diminution de la part des rémunérations des salariés dans la valeur ajoutée brute (VAB) de 1995 à 1999.

Les années de croissance ont clairement profité aux entreprises. La remontée de la part des salaires dans la VAB dans les années 2000 et 2001 est due à un phénomène de rattrapage dans les négociations salariales, d'une part, et à l'effet mécanique du ralentissement de la valeur ajoutée brute, d'autre part.

Graphique 6 : Part de la rémunération des salariés dans la VAB

Graphique 10



Source: STATEC, Comptabilité nationale (SEC 95). VAB = valeur ajoutée brute, y compris les services d'intermédiation financière mesurés indirectement (SIFIM)

Si les salariés n'ont donc pas profité de l'évolution conjoncturelle favorable de la fin des années 1990, il n'est dès lors pas question de toucher à leurs acquis dans une période où l'économie tourne plus lentement, ceci non seulement pour des raisons d'équité, mais aussi pour des raisons économiques : il s'agit de soutenir la demande pour entretenir la croissance économique.

Le rapport n'entre pas non plus dans une analyse de l'utilisation de l'excédent brut d'exploitation au Luxembourg. Dans quelle mesure est-il réinvesti ? Est-ce que la majorité des revenus des entreprises est distribuée en tant que profits ? Est-ce qu'il a été suffisamment investi dans la modernisation des outils de production ?

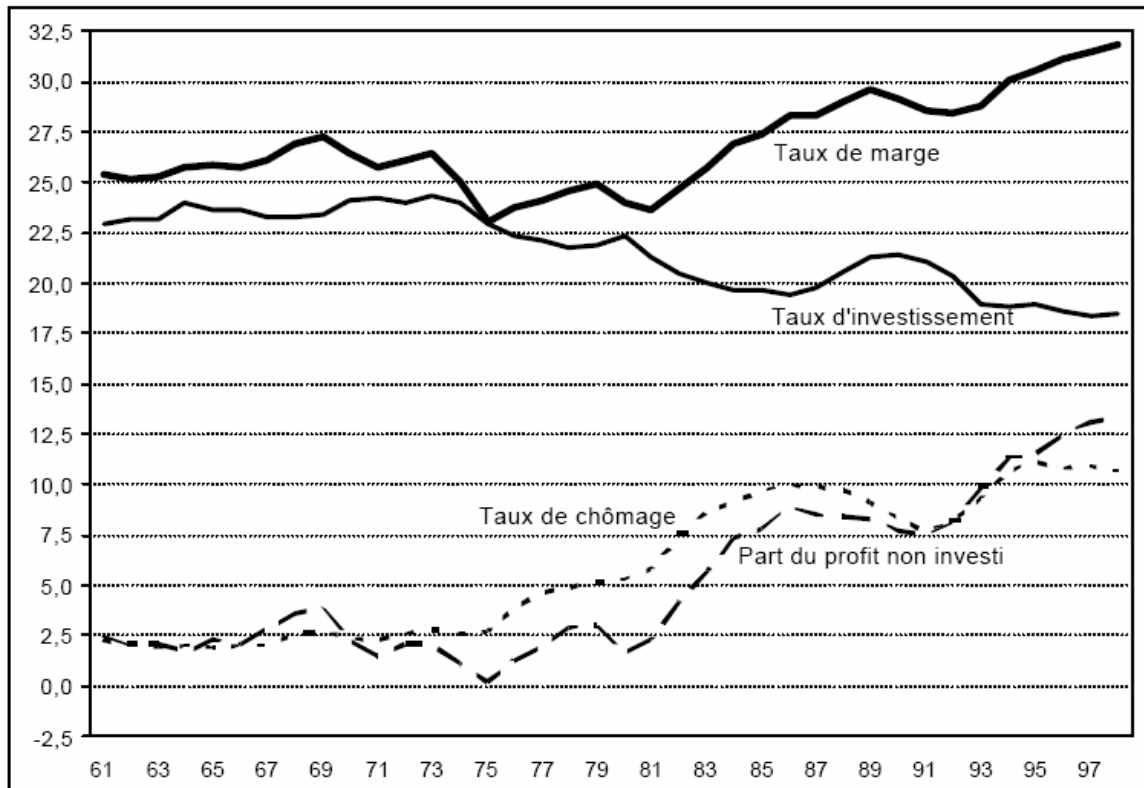
Dans ce contexte, il **serait intéressant, voire nécessaire, de procéder à une analyse détaillée de la répartition de la valeur ajoutée** au Luxembourg ainsi que de l'utilisation de l'excédent brut d'exploitation des entreprises et de vérifier si la tendance européenne, illustrée par le graphique ci-dessous, se reflète au Grand-Duché.

Une telle analyse serait importante puisqu'un argument souvent avancé pour justifier la diminution du coût du travail est la nécessité de consolider le taux de marge des entreprises afin de rendre possible des investissements permettant d'augmenter la compétitivité au niveau de la qualité de la production et de favoriser le potentiel de croissance de l'économie.

Le taux de marge des entreprises en Europe connaît, en effet, une tendance à la hausse depuis le milieu des années 1970, tandis que le taux d'investissement affiche une tendance à la baisse. La diminution de la part salariale dans la valeur

ajoutée totale n'a donc pas conduit à un relèvement du taux d'investissement, mais à une augmentation sensible du profit non investi.⁹

Graphique 7 : Profit, investissement et chômage en Europe



Source : IRES, Les marchés du travail en Europe, La Découverte, 2000.

L'EuroMemorandum 2004 des économistes européens de l'EuroMemorandum Group constate de son côté que, en Europe, « *le chômage continue son ascension et demeure élevé même dans les périodes de redémarrage. Cette situation met la pression sur les salariés avec pour résultat, la baisse de la part des salaires dans les revenus nationaux, passée de 73,4% en 1962 à un niveau historiquement bas de 68% en 2004 (Economie Européenne 4/2003 et 6/2003, tableau 32). Cette tendance est renforcée par la politique fiscale de l'Union qui favorise les profits. D'un autre côté, la profitabilité s'est fortement accrue depuis le début des années 80 et surpasse désormais les niveaux records observés au début des années 60. Pourtant, l'investissement ne s'en est pas trouvé stimulé. Cela a favorisé au contraire, le développement des marchés financiers et la spéculation.* »

* * *

Aux yeux des auteurs de la présente note, les effets négatifs du système d'indexation semblent surestimés par le rapport Fontagné. Ce système n'a pas hypothéqué la croissance du PIB et de l'emploi au Luxembourg. Bien au

⁹ Michel Husson, Les casseurs de l'Etat social, Editions La Découverte, Paris, 2003.

contraire, le Grand-Duché présente généralement des taux de croissance supérieurs à la moyenne européenne. En sera-t-il autrement à l'avenir ?

Par ailleurs, le rapport Fontagné sous-estime les effets positifs du système d'indexation comme élément important de la cohésion sociale.

6. Légèreté vis-à-vis des avantages de l'indexation des salaires

En effet, le rapport traite des avantages du système d'indexation avec une certaine nonchalance, voire un certain dédain.

Rapport p. 88 : *« Ce système a au moins trois inconvénients et un seul aspect positif. Pour commencer par ce dernier, il est important de noter l'**attachement des représentants des salariés à ce système ancien d'indexation** : il a été appliqué aux rémunérations des fonctionnaires de l'Etat et des chemins de fer dès 1921, et au milieu des années soixante le législateur avait imposé cette clause d'échelle mobile dans les conventions collectives. Il constitue une **garantie de maintien du pouvoir d'achat, favorise la paix sociale et facilite les négociations collectives**. Aux critiques du système, il est généralement répondu que le Gouvernement a la capacité de suspendre temporairement le mécanisme de l'échelle mobile, comme cela fut décidé au moment du deuxième choc pétrolier afin d'éviter d'entrer dans une boucle prix-salaires, avant que le mécanisme d'indexation ne soit progressivement rétabli à partir de 1984. **Mais la perception des avantages de ce mécanisme par les salariés est probablement excessive** ; et ceci sans même prendre en compte les effets potentiellement nocifs sur l'emploi d'un tel système abandonné partout ailleurs, y compris du fait de gouvernements peu suspects de vouloir réduire les droits des salariés ».*

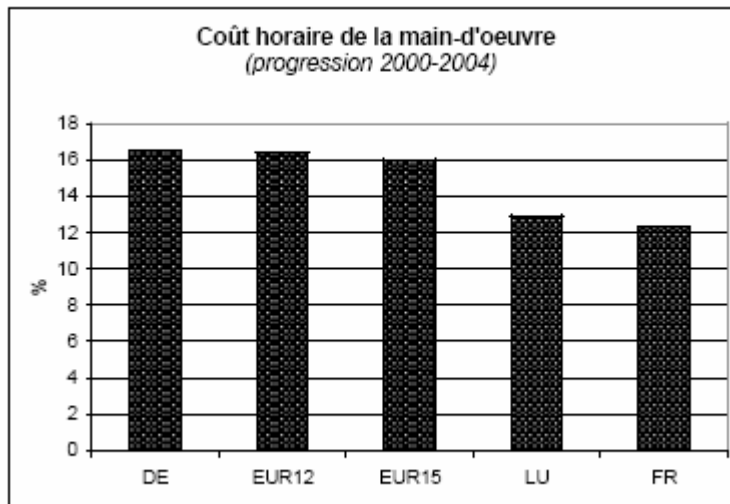
Le rapport traite le système d'indexation comme quelque chose de dépassé ; ceux qui y tiennent sont presque traités de nostalgiques. L'argumentation est quelque peu surprenante, partant du principe que tout ce qui est « ancien », pérenne ou traditionnel est en soi nuisible ou mauvais.

La paix sociale constitue pourtant un avantage qui, s'il est difficilement chiffrable en termes économiques, a une valeur incontestable pour le « site » Luxembourg. Rappelons que le maintien du pouvoir d'achat sert à soutenir la demande interne qui joue également un rôle dans un petit pays à économie ouverte.

Quant aux « effets potentiellement nocifs sur l'emploi » (cf. aussi chapitre 4 de la présente note) mentionnés par le Professeur Fontagné, ceux-ci restent encore à prouver : l'augmentation récente du coût horaire du travail est d'ailleurs plus lente que celle de la moyenne européenne. En effet, d'après le STATEC, depuis l'année 2000, le taux de progression du coût total horaire de la main-d'œuvre a été de 12,9% au Luxembourg, de 16,5% en Allemagne, de 16,4% dans la zone euro et de 16,0% dans l'Union européenne. La France a connu une progression moins élevée avec 12,3%.

Graphique 8 : Progression du coût horaire de la main-d'oeuvre

Graphique 11



Source: Statec, note de conjoncture 2-2004

Cette évolution démontre que les pays où les salariés ne bénéficient pas d'une indexation automatique de leurs revenus peuvent connaître des hausses du coût du travail plus marquées que le Luxembourg. De plus, on ne tient pas encore compte ici du coût supplémentaire pour les entreprises,

engendré par des pertes de production dues à des jours de grève, dont le nombre est plus élevé dans les pays où il n'y a pas d'indexation automatique des salaires.

Finalement, il reste encore à préciser que le Luxembourg a connu de forts taux de croissance de son emploi intérieur au cours des dernières années.

7. L'utilité du système d'indexation

Les effets positifs du système d'indexation, qui fait partie intégrante de la culture sociale luxembourgeoise, expliquent la position favorable qu'adoptent les syndicats à son égard.

La position « historique » des organisations syndicales en matière d'indexation des salaires

Les organisations syndicales ont toujours été d'avis que la seule fonction de l'indice des prix est de mesurer correctement l'inflation et que l'objet de l'échelle mobile des salaires, y raccordée, consiste à maintenir le pouvoir d'achat des revenus visés. L'origine des augmentations et le statut du décideur n'intéressent pas le consommateur.

Même en ce qui concerne la fixation de la TVA, des accises et des prix administrés, l'évolution passée a montré que leur prise en compte dans l'indice des prix ne comportait pas de handicap majeur pour la compétitivité des entreprises luxembourgeoises, parce que les hausses des prix sont toujours prises en compte lors des adaptations salariales, en présence ou non d'échelle mobile, de sorte que l'incidence de l'inflation sur l'augmentation des revenus salariaux réels est nulle à long terme. En matière de TVA, il faut en outre rappeler que les hausses en question n'ont pas à être payées par les entreprises, puisque la TVA ne fait que transiter à travers les entreprises.

En outre, les syndicats donnent à considérer que le fait d'intégrer la fiscalité indirecte dans l'indice, de même que les tarifs publics, peut avoir un effet de freinage salutaire de l'inflation, dans la mesure où les autorités politiques et administratives réfléchissent, à deux fois, avant d'augmenter impôts et tarifs.

Dans son avis du 29 octobre 1996 relatif à l'indice des prix à la consommation, le CES a préconisé un indice des prix national basé sur des prix toutes taxes comprises et incluant les produits dont les prix sont administrés. En revanche, le CES a insisté sur le fait que des relèvements généraux de la TVA ou des accises devraient faire l'objet de consultations préalables des partenaires sociaux.

Cette position était celle de l'unanimité des membres du CES, puisque même les représentants patronaux admettaient dans un souci de compromis « *qu'un indice hors fiscalité indirecte est plus difficile à mettre en oeuvre dans la pratique, alors que ceci exigerait une double enquête sur les prix de la part du STATEC : un relevé mensuel des prix finaux et un relevé des prix hors impôts indirects. Dans le même esprit, le Groupe patronal pourrait se déclarer d'accord d'incorporer la liste des tarifs publics au niveau du panier de l'indice national* ».

Le fonctionnement actuel de l'échelle mobile des salaires repose sur un compromis des partenaires sociaux. En effet, les organisations syndicales ont plaidé pour l'adoption de l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH), qui mesure le mieux l'inflation, comme indice servant à l'application de l'échelle mobile des salaires. Ce n'est que dans un souci de compromis que les représentants salariaux au CES ont accepté l'indice des prix à la consommation national (IPCN).

Si, maintenant, les employeurs voulaient mettre en question le principe même de l'échelle mobile des salaires, les représentants des salariés pourraient se voir obligés de revenir à leur position initiale visant l'adoption de l'IPCH comme base de l'indexation des salaires.

Il faut absolument éviter une situation où une indexation moyennant un indice des prix « truqué » (c.-à-d. excluant certaines taxes ou certains prix administrés) conduirait à une adaptation des salaires inférieure à celle qui résulterait de l'abandon de l'indexation et d'une négociation salariale qui prendrait en compte l'ensemble de hausses des prix mesuré par l'IPCH.

Dans ce contexte, il y a lieu de relever que l'introduction de la contribution sociale sur les carburants, destinée à financer les dépenses du Fonds pour l'Emploi, constitue déjà une atteinte au système d'indexation.

En ce qui concerne la structure des recettes du Fonds pour l'Emploi, elle s'est considérablement modifiée au cours de période 1990-2005, notamment à cause de l'introduction de la contribution sociale sur carburants en 1994.

La contribution sociale sur le carburant constitue aujourd'hui le poste de recettes le plus important du Fonds pour l'Emploi. D'après les estimations, ce poste va apporter en 2005 plus de la moitié des recettes.

Les accises autonomes du Grand-Duché sont composées d'un prélèvement destiné aux recettes budgétaires et de la contribution sociale avec la différence que le montant de la contribution sociale n'est pas pris en considération pour l'établissement de l'indice pondéré des prix à la consommation.

Il est souhaitable que le Gouvernement veille à l'avenir, au fil des augmentations des accises exigées par les dispositions européennes, à assurer un juste équilibre entre accises autonomes indexées et contribution sociale non-indexée. Il convient en effet d'éviter que ces augmentations imposées ne pèsent sur le pouvoir d'achat des consommateurs.

La position récente des partenaires sociaux dans l'avis du CES relatif aux GOPE

Nous tenons à rappeler l'avis du CES relatif aux Grandes orientations des politiques économiques (GOPE), qui contient le passage suivant au sujet de la stabilité des prix¹⁰ :

« La stabilité des prix est particulièrement importante dans une très petite économie ouverte devant surveiller sa compétitivité en permanence et disposant, qui plus est, d'un mécanisme d'indexation automatique.

A ce sujet, il échet de relever que le Conseil de gouvernement a récemment décidé d'élargir le mécanisme d'indexation automatique aux tarifs des médecins, médecins-dentistes et d'autres prestataires de services médicaux ou para-médicaux, augmentant par-là le risque d'effets d'auto-allumage.

Le CES entend rappeler que c'est notamment sous condition d'une stabilité des prix que les effets positifs, également économiques, du mécanisme d'indexation, en termes de stabilité et de paix sociales, peuvent continuer à l'emporter sur les effets négatifs en termes de compétitivité économique, notamment sectorielle.

A noter qu'en cas d'aggravation de la situation économique et sociale, la loi du 24 décembre 1984 portant notamment modification de l'article 21 de la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, ainsi que le règlement grand-ducal du 5 avril 1985 portant application des dispositions de l'article 21 de la loi modifiée précitée ont introduit des indicateurs et des procédures permettant de moduler les règles d'application de l'indexation des rémunérations, pensions et prestations sociales.

Il s'avère toutefois que ces indicateurs sont partiellement surannés et qu'il y a, dès lors, lieu de les reformuler quant à leur pertinence actuelle par rapport aux caractéristiques de l'économie luxembourgeoise d'aujourd'hui.

¹⁰ Avis du CES du 23 mai 2003 concernant les Grandes orientations des politiques économiques des Etats membres et de la Communauté (GOPE) (2003-2005), page 12

Le système d'indexation, par ailleurs, est à voir dans le cadre de la politique salariale, à propos de laquelle il y a notamment lieu de considérer les orientations générales numéros 3 et 5, qui demandent à veiller que la hausse des salaires nominaux reste compatible avec la stabilité des prix et les gains de productivité, à savoir:

" Veiller à ce que la hausse des salaires nominaux reste compatible avec la stabilité des prix et les gains de productivité. La hausse des salaires doit notamment rester modérée dans un contexte marqué par la possibilité d'un rebord conjoncturel de la productivité ou d'un regain de l'inflation induit par la flambée des prix du pétrole, ceci afin de permettre une reconstitution des marges bénéficiaires de nature à soutenir une croissance des investissements créatrice d'emplois" (Orientation générale no 3).

" Veiller à ce que les mécanismes de négociation salariale assurent l'adéquation entre salaires et productivité en prenant en compte les différences de productivité selon les qualifications et les conditions locales du marché du travail" (Orientation générale no 5).

Le CES estime que la politique salariale et les mécanismes de négociation salariale actuels au Luxembourg ne s'inscrivent pas en faux contre ces deux orientations structurelles.

Le mécanisme d'indexation assure qu'il n'y a pas d'érosion du pouvoir d'achat et, à condition que l'on maintienne la stabilité des prix, n'est pas source d'effets anti-compétitifs qui ne sont pas compensés par la stabilité sociale, que ce mécanisme engendre, et par la sérénité qu'il introduit dans les négociations salariales.

Toutefois, au vu des résultats récents, le comité de coordination tripartite a conclu à la nécessité d'une analyse plus approfondie et a décidé, de ce fait, la mise en place d'un observatoire de la compétitivité.

Dans ce même contexte, le CES constate l'engagement des partenaires sociaux, dans le cadre de la négociation salariale décentralisée, - sous forme notamment de conventions collectives - de prendre en compte la réalité économique particulière respectivement de chaque branche ou entreprise à la lumière des objectifs de consolidation de l'emploi, des investissements nécessaires, et, partant, des marges bénéficiaires nécessaires au financement de ceux-ci, et de l'indispensable préservation de la compétitivité, et ceci sur la base du principe d'une répartition équitable et économiquement responsable des fruits des gains de la productivité là où ces gains existent et dans les limites de ceux-ci. »

Chapitre 3

Coût unitaire du travail et
productivité : adopter une
perspective de long terme

Chapitre 3 : Coût unitaire du travail et productivité : adopter une perspective de long terme

Selon le rapport Fontagné (p. 112), la performance récente du Luxembourg en matière de coûts salariaux unitaires est très médiocre.

Cette affirmation doit être relativisée aux yeux des auteurs de la présente note qui estiment que **le rapport se focalise sur deux années pendant lesquelles le coût unitaire du travail connaît une progression purement « conjoncturelle »**.

1. L'évolution du coût unitaire du travail est fonction de la conjoncture économique

La figure 7 du rapport Fontagné (p. 47) met en exergue les années 2001 et 2002 pendant lesquelles le coût salarial unitaire augmente beaucoup plus rapidement que dans les pays voisins.

Or, **cet indicateur est fonction de la conjoncture économique** à court terme ce qui est confirmé par les auteurs du projet de loi n° 5399 portant réforme du salaire social minimum.

En effet, selon ce projet de loi, *« le coût salarial unitaire réel – dont l'établissement n'est pas affecté par les différentes unités de mesure de l'emploi – aurait ainsi déjà commencé à baisser en 2002, voire 2003 si l'on prend en compte les seules entreprises marchandes non-financières. Il apparaît maintenant plus clairement que la hausse du coût salarial unitaire réel pendant les années du ralentissement a été surtout cyclique : l'évolution du coût salarial unitaire réel a suivi une phase de forte hausse qui sera très vraisemblablement suivie d'une nouvelle période de baisse, entamée en 2003/2004. Aussi, entre 1985 et 2003, le coût salarial unitaire réel est resté stable.*

Le coût salarial unitaire réel, indicateur fort utile, n'est guère suffisant pour asseoir la position compétitive des entreprises luxembourgeoises face à leurs concurrents européens ou internationaux. Les efforts de R&D, d'innovation et de qualité, bref la capacité à différencier les produits confèrent aux entreprises quelques marges de manœuvre dans la fixation du prix de vente. Cette marge de manœuvre permet d'absorber une augmentation des coûts de production, notamment salariaux.

Même si l'évolution du coût salarial unitaire dépasse encore légèrement celle de la productivité, l'écart entre les deux variables s'est fortement réduit en 2002 et 2003 ».

Tableau 12 : Coût salarial et productivité, évolution en %

	1985-2000	2000	2001	2002	2003
Productivité¹					
Services financiers ²	1,1	-1,5	-11,6	0,1	2,4
Autres branches marchandes	2,7	2,1	0,8	0,9	1,2
Economie au total	2,7	2,0	-1,6	0,1	1,1
Coût salarial unitaire					
Services financiers ²	3,2	5,2	15,9	5,6	-5,2
Autres branches marchandes	1,4	3,4	5,3	3,3	2,5
Economie au total	1,8	3,1	7,5	4,2	1,3
Coût salarial unitaire réel					
Services financiers ²	1,7	11,3	6,1	-7,4	-18,5
Autres branches marchandes	-0,3	0,5	2,5	2,2	-0,1
Economie au total	-0,1	2,8	2,9	-0,7	-4,9

¹ telle que mesurée par la valeur ajoutée brute en volume sur l'emploi total Exprimé en heures)

² y compris services financiers imputés (marge d'intérêts)

Source : Statec

Au vu du tableau ci-dessous, l'on remarque que **les années 2001 et 2002 constituent une exception pour le Luxembourg**. Au fil des années précédentes, le coût unitaire du travail a beaucoup baissé au Grand-Duché surtout au regard de l'évolution dans les pays voisins ou de la moyenne UE15.

Tableau 13 : Croissance du coût unitaire du travail : taux de croissance du ratio : rémunération par salarié aux prix courants divisée par le PIB (aux prix courants) par emploi total

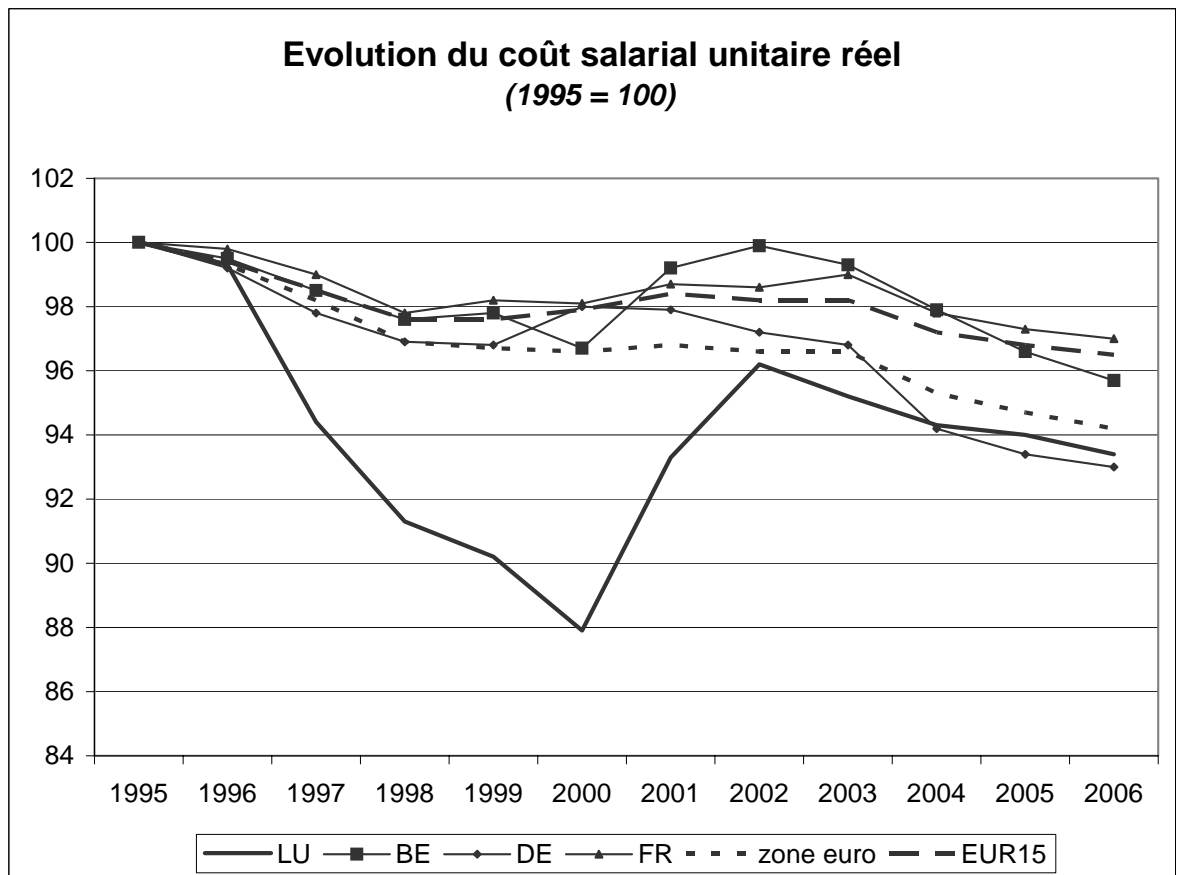
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
UE15	100	99,2	98,3	98,3	98,8	99,3	98,9	98,6
LUX	100	95,2	92,3	91,4	89,2	94,8	97,8	96,9
Belg.	100	98,9	98,1	98,3	97,2	99,7	100,8	99,7
Allem.	100	98,6	97,7	97,6	98,8	98,7	98,0	97,6
France	100	99,2	98,0	97,6	97,5	98,2	98,2	98,6
NL	100	99,5	99,8	100	99,2	99,4	100,7	101,3

Source : Eurostat

On voit d'ailleurs que l'année 2003 marque déjà un « retour à la normale ». Le coût du travail diminue plus que dans l'UE15 et dans les pays voisins, à l'exception de la Belgique.

Le graphique suivant retrace l'évolution du coût salarial unitaire réel au Luxembourg et dans ses pays voisins depuis 1995 avec des prévisions jusqu'en 2006.

Graphique 9 : Evolution du coût salarial unitaire réel



Source : Commission européenne, base de données AMECO

Le coût salarial réel étant en fait la même chose que la part des salaires dans la valeur ajoutée (ou encore le rapport entre le salaire et la productivité du travail), on retrouve donc pour le Luxembourg une baisse significative pendant la deuxième moitié des années 1990.

C'est la comparaison avec les autres pays et la moyenne européenne qui est intéressante.

Pour ce qui est des chiffres définitifs, **le Luxembourg se situe clairement au-dessous de la moyenne de l'Union européenne et de la zone euro**, mais la baisse du coût salarial unitaire a également été plus prononcée que dans les pays voisins. Les prévisions donnent de meilleurs résultats uniquement pour l'Allemagne.

Dans les prochaines années, le Luxembourg restera compétitif en matière de coût salarial unitaire.

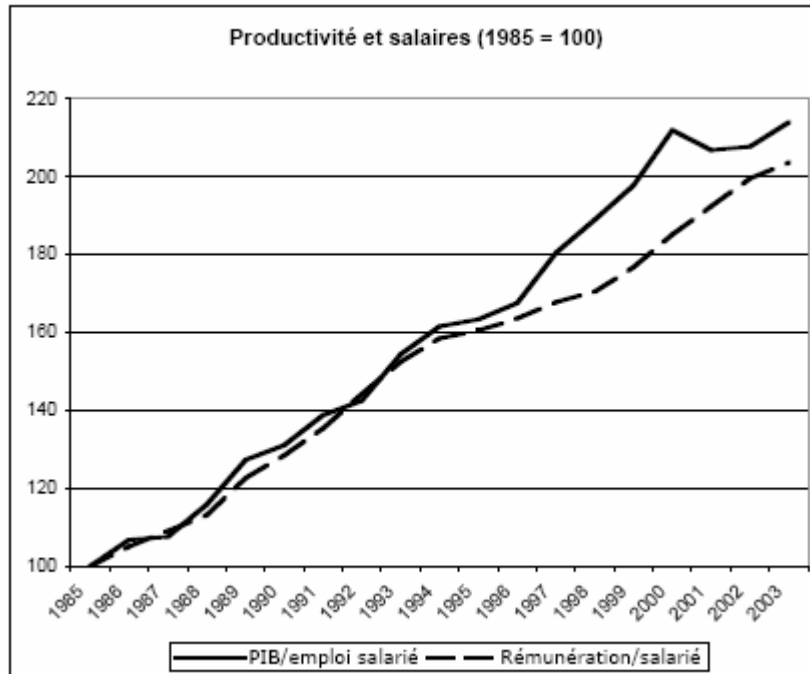
Pendant toute la période considérée, ainsi que probablement dans les années à venir, le Luxembourg se situe donc largement en-dessous de la moyenne européenne.

Par ailleurs, les chiffres de la comptabilité nationale montrent que, **sur une période de 18 années, les rémunérations des salariés ont augmenté moins vite**

que la **productivité**. On peut surtout remarquer la croissance du différentiel entre 1992 et 2000.

Graphique 10 : Productivité et salaires

Graphique 9



Source: Statec, Comptabilité nationale (SEC 95).

Entre 2000 et 2002, on constate une certaine convergence, qui est particulièrement due à la baisse de la productivité, elle-même engendrée mécaniquement par un ralentissement notable de la croissance, alors que le nombre des salariés a toujours été en augmentation. Le différentiel s'accroît de nouveau en 2003.

Les salariés étaient les grands perdants de la forte croissance économique de la deuxième moitié des années 1990. Cette période est caractérisée par la modération salariale, tandis que les revenus des entreprises, de même que les recettes de l'Etat ont fortement augmenté.

Par ailleurs, les auteurs de la présente note estiment que **l'augmentation de la productivité à court terme par tous les moyens ne peut pas constituer une fin en soi**. Généralement, elle augmente notamment en cas de licenciements de salariés.

Pour ces raisons, la **productivité sera à considérer dans une optique de long terme**. Il faut l'améliorer par des politiques structurelles au niveau de la qualification de la main-d'œuvre et de l'utilisation des nouvelles technologies (cf. chapitre 6.3).

2. Des salaires attrayants : un élément positif pour l'économie

Dans une approche dite de compétitivité-coût, des salaires élevés peuvent éventuellement constituer un facteur négatif.

Des salaires élevés permettent cependant d'attirer une main-d'œuvre qualifiée et constituent un élément indispensable d'une économie attractive. L'attractivité à ce niveau est d'autant plus vitale pour un petit pays comme le Luxembourg, qui ne dispose pas de la main-d'œuvre qualifiée propre suffisante et qui doit recourir à des travailleurs étrangers.

La compétitivité est une notion relative. Ainsi, en matière de salaires, il faut toujours comparer les coûts salariaux avec ceux d'autres pays pour déterminer si l'on est compétitif. Si le coût salarial augmente de manière similaire dans tous les pays européens, leur compétitivité relative reste la même.

Comme le remarque justement le Professeur Fontagné, il est impératif de comparer ce qui est comparable, c'est-à-dire des pays (ou régions) qui disposent de structures et de modèles sociaux similaires. C'est pourquoi le Luxembourg ne peut se comparer et s'adapter au reste du monde en matière salariale.

Sans quoi, on risquerait de se placer dans une spirale continue de baisses de salaires pour augmenter la compétitivité d'une économie. Et à ce jeu là, il y aura toujours un Etat pour proposer des salaires moindres que les autres.

Pour Michel Husson, ce serait alors *« dès le premier euro que les salaires versés grèvent la compétitivité » d'une entreprise. Il faut donc indiquer quelle est la norme de salaire et de dépenses sociales qui servira de référence pour définir la compétitivité moyenne dans une zone économique unifiée. Dans le cas de l'Union européenne, cette norme n'est nulle part précisée, de telle sorte que la constitution d'un marché unique mène tout droit à un processus d'alignement vers le bas où l'on n'est jamais assez compétitif. Dès lors, la moindre dépense sociale peut être considérée comme potentiellement excessive par rapport à une norme glissante dont la limite serait "zéro dépense sociale", le minimum "universel" étant assuré. »*

De toute façon, la recherche de la compétitivité par les salaires ne peut constituer un objectif pour les pays de l'Union européenne. Ou espère-t-on concurrencer des pays comme la Chine ?

En outre, essayer de modérer, voir d'éviter, toute augmentation des salaires constitue un élément classique d'une politique économique de l'offre qui **néglige complètement le côté de la demande, qui constitue pourtant le moteur des relances économiques**. Selon Michel Husson, les récessions périodiques s'expliquent parce que **« les salaires bloqués des uns sont les carnets de commande des autres. »**

Il appert inopportun et contre-productif de se concentrer sur une approche purement négative des salaires prétendument élevés. Les rémunérations doivent avoir un certain niveau, sinon **« tout le monde est compétitif mais ... en récession »** (Michel Husson).

Par ailleurs, il semble évident qu'une approche limitée à la compétitivité-coût qui vise à comprimer à tout prix les coûts salariaux est en **contradiction avec d'autres aspects de la compétitivité** tels la **qualité du travail**, la **qualité des produits** et l'**utilisation de nouvelles technologies**.

Il est parlant à cet égard de comparer la productivité du travail et le coût du travail des différents secteurs économiques au Luxembourg. Selon le bulletin n°6-2003 du Statec au sujet du coût de la main-d'œuvre au Luxembourg, il y aurait une corrélation positive entre le coût de la main-d'œuvre et la productivité du travail : *« on constate ainsi que le secteur affichant le coût de la main-d'œuvre par salarié le plus élevé connaît également la productivité la plus élevée, à l'exception de l'industrie manufacturière [...] »*.

Un niveau de salaires peu élevé peut également entraîner un **taux de rotation élevé** qui lui aussi risque de jouer en défaveur de la productivité d'une entreprise.

Pour Jacques Généreux, *« les théories du **salaire d'efficience** (initiées par G. Akerlov et J.L. Yellen en 1984) suggèrent une autre excellente raison de ne pas ajuster systématiquement les salaires aux chutes de productivité : la productivité dépend des salaires. Keynes (1936) suggérait déjà que les salariés apprécient leur salaire en fonction du sentiment qu'ils ont d'être traités équitablement par leur employeur (hypothèse du salaire relatif), et Libenstein (1957) montrait que, dans les pays pauvres, la hausse des salaires avait des effets bénéfiques sur la productivité globale, probablement via son impact positif sur l'alimentation, la santé et l'éducation. La conjonction de cette intuition et de cette observation conduit à l'hypothèse d'une **liaison positive entre productivité et salaire**. L'effort et la qualité du travail offert par l'individu sont d'autant plus forts que la rémunération est élevée, et inversement »*¹¹.

* * *

¹¹ Jacques Généreux, Les vraies lois de l'économie II, Editions du Seuil, Paris, 2002.

Chapitre 4

Le SSM est-il vraiment trop élevé ?

Chapitre 4 : *Le SSM est-il vraiment trop élevé ?*

Le rapport Fontagné ne met pas en cause l'existence d'un salaire minimum, mais critique son niveau, notamment par rapport aux pays voisins.

Il faut toutefois considérer dans ce contexte que le coût de la vie est plus élevé au Luxembourg et que le salaire minimum doit y avoir un niveau conséquent afin d'éviter l'apparition du phénomène des « working poor ».

1. Raison d'être du salaire social minimum

Bien que l'existence elle-même d'un salaire minimal n'est pas remise en cause par le rapport, il apparaît utile aux auteurs de la présente note d'en rappeler le bien-fondé, notamment la garantie aux salariés d'un certain niveau de vie.

Selon l'étude de l'impact du salaire social minimum sur l'emploi, la compétitivité et la distribution des salaires au Luxembourg (2004), « *le salaire minimum est un instrument qui permet aux pouvoirs publics de modifier la répartition du revenu national. Il est utilisé notamment en vue de **réduire les inégalités de revenu via un resserrement de l'éventail des salaires**. Cette compression de la hiérarchie salariale s'effectue en faveur des salariés appartenant aux déciles inférieurs de la distribution des salaires.*

*Dès lors, le salaire minimum peut être considéré comme la **rémunération minimale « juste » que la société est prête à verser aux travailleurs les moins rémunérés pour leur permettre de subvenir décemment à leurs besoins et à ceux de leur famille. En outre, le salaire minimum permet aux salariés à faible rémunération de participer aux fruits du progrès technique et de la croissance économique.***

[...]

Le point de départ des défenseurs du salaire minimum est qu'une meilleure répartition des revenus en faveur des moins lotis est souhaitable car le fonctionnement du marché du travail n'est pas capable d'améliorer le sort des salariés occupant des postes à bas salaires, une situation qui serait à l'origine de pressions sociales pour une répartition plus égalitaire du PIB.

*Dans les situations où les rapports de force entre employeurs et salariés sur le marché du travail sont particulièrement défavorables à ces derniers – et une telle éventualité est d'autant plus réaliste que les travailleurs concernés seront peu qualifiés, peu éduqués ou encore peu expérimentés – **le salaire risquera d'être fixé à un niveau particulièrement faible, rendant du même coup très précaire la situation de ces travailleurs et celle de leur famille. Non seulement des salaires aussi bas auront vraisemblablement des effets négatifs sur la productivité des travailleurs, mais ils seront jugés également comme inacceptables au plan social en raison de leur incompatibilité avec l'objectif de justice sociale.***

[...]

*En outre, tous les pays où il existe une législation en matière de SSM ont mis en place des **taux réduits pour les jeunes travailleurs**, prenant ainsi en compte le fait qu'il y a des écarts importants en matière de productivité entre les personnes rémunérées au SSM.*

*Par ailleurs, la réaction des firmes à cette hausse pourrait ne pas consister en des suppressions de postes de travail ou en des hausses de prix mais plutôt donner lieu à une série d'actions positives de leur part en vue de restaurer la compétitivité. Le SSM ne parviendra à améliorer durablement la situation des salariés à faible rémunération que dans la mesure où il arrivera à infléchir les comportements des firmes et des travailleurs dans un sens favorable à **l'augmentation de la productivité, notamment en favorisant l'innovation technologique et la formation des salariés dans l'entreprise**. Les avancées théoriques enregistrées en économie du travail, et notamment les nouvelles théories du salaire **attribuent au SSM un rôle positif dans ce domaine.** »*

Pour le Gouvernement luxembourgeois, le salaire social minimum constitue un élément central du modèle social luxembourgeois et son niveau ne fait que refléter l'évolution générale des salaires.

En effet, selon le projet de loi n° 5399 portant réforme du salaire social minimum, ce dernier est « *en fait la rémunération minimale par unité de temps garantie par le législateur aux travailleurs les moins qualifiés, établie conformément à l'évolution de l'ensemble des salaires et compte tenu de l'évolution économique.*

Le SSM reflète l'évolution des salaires moyens dans l'économie, et cela avec un retard de deux ans. Vu la méthodologie utilisée, il reflète nécessairement l'évolution de la productivité.

*Il s'agit donc, sur base de critères objectifs, de **faire participer les salariés du bas de l'échelle des salaires des hausses des rémunérations intervenues au cours d'une période de référence de deux ans.***

*Le Gouvernement estime que tous les intéressés devraient être d'accord sur le fait que notre modèle social reste fondé sur le travail. Il est donc normal de **reconnaître, par une rémunération minimale, la valeur du travail fourni et en même temps la dignité du travailleur.***

C'est d'autant plus vrai que l'évolution du salaire minimum se fait précisément en tenant compte de l'évolution de la productivité, est donc basée sur des éléments parfaitement objectifs. Et ceci de deux manières : d'une part l'indicateur qui mesure l'évolution des rémunérations reflète logiquement l'évolution de la productivité telle que reconnue par les moyens de fixation des salaires conventionnels; d'autre part, dans les rapports biennaux du Gouvernement à la Chambre des Députés, la comparaison de la productivité et de l'évolution des salaires réels constitue un élément essentiel.

Il est normal que les travailleurs peu qualifiés, qui ont contribué de la même manière à la création des richesses, se voient reconnaître une rémunération considérée comme minimale ».

L'approche du législateur est tout à fait louable. Le salaire social minimum doit avoir un niveau conséquent sinon l'on risque de faire apparaître des « working poor » (cf. point 4 ci-dessous).

2. Un coût de la vie élevé au Luxembourg

En janvier 2004, à l'intérieur de l'UE-25, le salaire minimum varie de 121 euros (Lettonie) à 1403 euros (Luxembourg).

Que le Luxembourg, qui est le pays « le plus riche » des pays considérés, offre le salaire minimum le plus élevé nous semble tout à fait logique et justifié.

Comme le confirme le rapport (p. 90), le SSM « assure en particulier aux salariés ayant une faible productivité, faute de qualification professionnelle par exemple, ou ne pouvant pas donner le « signal » de leur expérience professionnelle à d'éventuels employeurs (les jeunes) un niveau de vie décent. Il évite un trop grand élargissement du spectre des rémunérations, conséquence attendue du progrès technique et de la mondialisation. Il fait enfin bénéficier les salariés défavorisés du progrès technique dès lors qu'un principe d'indexation (formel ou non) sur les salaires moyens de l'économie est introduit. De façon moins certaine, compte tenu des nécessaires effets de bouclage macroéconomique par le volume d'emploi à prendre en compte, il peut jouer un rôle de soutien de la demande en distribuant plus de revenu aux ménages dont la propension à consommer est très forte. »

Tableau 14 : Salaires minima mensuels dans les États membres de l'UE, dans les pays candidats et aux USA, janvier 2004, en euros

BG	RO	LV	LT	SK	EE	PL	HU	CZ	TR	SI
61	69	121	125	148	159	177	191	207	240	471
PT	ES	MT	EL	IE	UK	FR	BE	NL	LU	US
498	537	543	605	1073	1083	1173	1186	1265	1403	727

Source : Eurostat

« Mais les interrogations les plus fortes concernent le niveau du salaire minimum. Depuis le 1er octobre 2004, le montant mensuel du salaire minimum brut est fixé à 1 438.01 euros. Il s'agit d'un niveau environ 20% plus élevé qu'en France ou 18% plus élevé qu'en Belgique ». (Rapport p. 90)

Le rapport aurait pu mentionner le niveau des SSM en termes de standards de pouvoir d'achat.

Tableau 15 : Salaires minima mensuels dans les États membres de l'UE, dans les pays candidats et aux USA, janvier 2004, SPA

BG	RO	LT	LV	EE	SK	HU	PL	CZ	TR	ES
186	219	281	283	304	320	364	398	439	519	625
PT	SI	EL	MT	IE	UK	FR	BE	NL	LU	US
663	667	774	821	929	1084	1170	1187	1202	1237	797

Source : Eurostat

Le tableau ci-dessus compare les salaires minima obtenus lorsque l'on supprime l'effet des différences de niveau de prix en appliquant les parités de pouvoir d'achat (PPA) aux dépenses de consommation finale des ménages. Les PPA convertissent le salaire minimum, exprimé en monnaie nationale, en une unité monétaire commune artificielle, appelée standard de pouvoir d'achat (SPA).

Si le Luxembourg reste en tête du classement, l'application des parités de pouvoir d'achat réduit néanmoins de manière considérable les différences de niveau du salaire minimum entre les États considérés. La différence entre le dernier et le premier de la liste passe d'un rapport de 1 à 23 à un rapport de 1 à 7.

En ce qui concerne l'UE25, le rapport entre les deux extrêmes passe de 1 à 12 à un rapport de 1 à 4.

Par rapport à la Belgique, le niveau n'est plus de 18% plus élevé mais seulement de 4% ; par rapport à la France, l'on passe de 20% à seulement 6% de plus.

Pour la Belgique et la France, la hausse du salaire minimum est plus forte en SPA qu'en euros entre 1999 et 2004. En France par exemple, le salaire minimum en SPA a progressé de 19% alors qu'en euros il n'a progressé que de 13%.

Tableau 16 : Evolution des salaires minima dans certains États membres de l'UE, euros et SPA

	euros						SPA					
	1999	2000	2001	2002	2003	2004	1999	2000	2001	2002	2003	2004
BE	1074	1096	1118	1163	1163	1186	1050	1096	1136	1161	1164	1187
FR	1036	1049	1083	1126	1154	1173	985	1031	1097	1122	1151	1170
LU	1162	1191	1259	1290	1369	1403	1191	1223	1254	1261	1207	1237
NL	1064	1092	1154	1207	1249	1265	1098	1099	1170	1183	1187	1202

Source: Eurostat

Pour le Luxembourg et les Pays-Bas, l'augmentation en euros est supérieure à celle en SPA. Au Luxembourg, le salaire minimum en euros s'est accru de 21%, mais de 4% en SPA, ce qui est la progression la plus faible des quatre pays considérés.

Le coût de la vie au Luxembourg est très élevé. Le niveau élevé du salaire social minimum – l'on devrait en fait se demander s'il est assez élevé pour se permettre un niveau de vie satisfaisant au Luxembourg – est donc indispensable pour garantir à ses bénéficiaires un pouvoir d'achat minimal.

Selon le rapport Fontagné (p. 48), « *s'agissant de comparaisons internationales, nous avons insisté sur la spécificité du Luxembourg, en raison de sa petite taille.*

En matière de conditions de prix et de salaires rencontrées par les entreprises exerçant leur activité dans le Grand-Duché, la comparaison pertinente n'est pas entre le Luxembourg et la France, dans la mesure où il n'y a pas de place financière internationale à Guéret. La bonne comparaison est entre Luxembourg et Paris ou Zurich. Cette comparaison, qui a été faite par UBS, montre que les niveaux de coûts et de salaires atteints à Luxembourg restent raisonnables par rapport à des agglomérations comparables. Le niveau de prix à Luxembourg ne représente que 78% de celui de Zurich, et 75% si on prend en compte les loyers. Cela place le Luxembourg loin derrière Genève, Bâle, Londres, Paris, sans même parler des inaccessibles Hong Kong ou Tokyo. Les salaires sont par contre plus élevés à Luxembourg que dans beaucoup des villes où la vie est plus chère. Ils s'établissent néanmoins à 75% de ceux de Zurich, ce qui finit de donner à Luxembourg un considérable avantage de coût sur sa concurrente suisse.

Ainsi, les coûts augmentent très vite au Luxembourg, mais restent compétitifs par rapport à des agglomérations équivalentes ».

3. Le salaire minimum en fonction du salaire moyen

Le tableau ci-dessous présente le salaire minimum en tant que pourcentage du gain brut mensuel moyen dans l'industrie et les services.

Dans la plupart des pays pour lesquels les données sont disponibles, le salaire minimum est inférieur à 50% des gains bruts moyens. Seules l'Irlande et Malte ont un pourcentage supérieur.

Tableau 17 : Salaire minimum en tant que pourcentage des gains bruts mensuels moyens dans l'industrie et les services dans certains États membres de l'UE et aux USA en 2002

RO	SK	PL	CZ	UK	LV	ES	BG	LT	HU	PT	SI	LU	NL	IE	MT	US
31	32	33	34	34	35	37	37	38	42	43	45	49	49	50	54	34

Source : Eurostat

Selon l'étude de l'impact du salaire social minimum sur l'emploi, la compétitivité et la distribution des salaires au Luxembourg (2004), « *l'incidence du salaire minimum sur l'économie d'un pays sera d'autant plus prononcé que sa valeur rapportée au salaire moyen de l'économie sera plus élevée. Nous présentons [...] l'indice de Kaitz pour sept pays de l'Union européenne et pour cinq années sur la période 1980-2000.*

Tableau 18 : Indice de Kaitz dans l'Union européenne (%)

	1980	1985	1990	1995	2000
Belgique	47,5%	51,5%	49,6%	53,1%	49,0%
Grèce	38,5%	50,2%	44,7%	42,7%	51,0%
Espagne	40,4%	42,0%	39,7%	36,7%	32,0%
France	56,8%	65,0%	64,0%	58,1%	62,0%
Luxembourg	42,9%	46,2%	44,7%	46,1%	49,0%
Pays-Bas	64,7%	58,5%	53,3%	43,1%	47,0%
Portugal	63,2%	60,1%	52,1%	51,4%	38,0%

Source : Eurostat (1998), Neumark et Wascher (2004).

Alors qu'il se place en cinquième position en début de période parmi les sept pays retenus dans ce tableau, le Luxembourg partage la troisième place avec la Belgique en fin de période. En tout cas, on constate que le salaire minimum en vigueur au Luxembourg n'est plus le plus élevé parmi les pays repris dans ce tableau si l'on le rapporte au salaire moyen de l'économie ».

Selon une étude du Statec sur les incidences économiques du salaire social minimum :

- *« il semble que la causalité entre le coût salarial moyen total et le SSM joue seulement en direction du premier vers le deuxième; il s'agit en fait de la causalité induite par le mécanisme institutionnel qui fait adapter le SSM à l'évolution des autres salaires hors index. Un effet en sens inverse, qui laisserait conclure à un feed-back du SSM sur les salaires et donc sur l'inflation, n'a pas été détecté.*

[...]

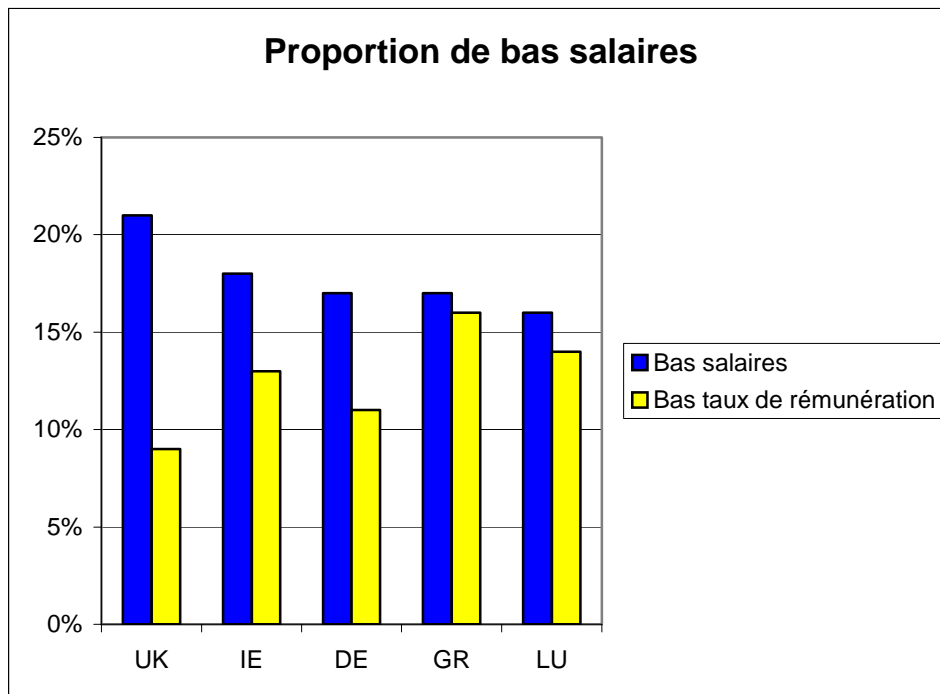
- *Une influence significative de l'évolution du SSM sur la distribution des fruits de la croissance, exprimée par la part salariale, ne semble pas décelable. ».*

Selon le rapport Fontagné (p.91), « en valeur réelle, le salaire social minimum a augmenté de 39% en 20 ans (1980-2001). Sur la même période, la progression des gains horaires réels des ouvriers de l'industrie a été moitié moindre, et les variations d'une année sur l'autre ont été à plusieurs reprises négatives. Il est donc difficile d'affirmer que le salaire minimum a poussé à la hausse les rémunérations non qualifiées ».

4. Le phénomène des « working poor » au Luxembourg

D'après Eurostat¹², des bas salaires sont des salaires inférieurs à 60% du salaire médian.

Graphique 11: proportion de bas salaires



Source : Eurostat

En 2000, la part la plus élevée de salariés touchant des bas salaires se situait au Royaume-Uni (21%), suivi de l'Irlande avec 18% et de l'Allemagne et de la Grèce avec 17%. **Le Luxembourg ne faisait guère mieux avec 16%.**

Le travail à temps partiel peut évidemment être à l'origine de bas salaires. Si l'on se situe cependant **au niveau des salaires horaires**, la Grèce occupe la première place avec 16% de bénéficiaires de bas salaires, **suivie par le Luxembourg avec 14%**. En Allemagne, 11% des salariés touchaient des bas salaires horaires.

Selon le tableau suivant, **le phénomène des travailleurs pauvres n'est pas négligeable au Luxembourg.**

Tableau 19 : Les travailleurs pauvres (2001, %)

B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK	UE15
4	3	4	13	10	8	7	10	8	8	6	12	6	3	6	7

Source : Michèle Lelièvre, Eric Marlier et Patrick Pétour, Un nouvel indicateur : les travailleurs pauvres.

Michèle Lelièvre, Eric Marlier et Patrick Pétour se réfèrent à la définition du « travailleur pauvre » retenue par le Comité de la Protection Sociale en juillet 2003. Selon cette définition, un travailleur pauvre « *est une personne qui, durant l'année de référence, est « principalement au travail » (comme salarié ou indépendant) et vit au sein d'un ménage dont le revenu total se situe sous le*

¹² « Les bas salaires dans les pays de l'UE », Statistiques en bref 11/2000

seuil de 60% du revenu médian national équivalent. La « pauvreté » d'un travailleur dépend donc à la fois de son revenu du travail personnel (qui traduit monétairement son lien au travail) et de sa situation familiale (de par la définition retenue du ménage « pauvre » ou, plus exactement, du ménage exposé à un « risque de pauvreté »). [...]

Le nouvel indicateur combine ainsi une approche individuelle des liens du travailleur avec le marché du travail et une approche au niveau du ménage en ce qui concerne la mesure de ses revenus : la totalité des revenus du ménage pour l'ensemble des membres qui le composent sont pris en compte – revenus d'activité, mais également transferts sociaux, revenus du capital... »¹³

Selon cette définition, 7% des citoyens de l'UE-15 qui occupent un emploi sont des travailleurs pauvres. Le Luxembourg se situe au-dessus de la moyenne avec 8%, tandis que des pays comme le Danemark, la Suède, la Belgique ou l'Allemagne présentent un pourcentage qui correspond seulement à la moitié du taux luxembourgeois.

En dépit du niveau « élevé » du salaire social minimum, on trouve 8% de travailleurs pauvres au Luxembourg. Le niveau du salaire social minimum n'est donc pas un luxe, mais bien une nécessité pour répondre au coût élevé de la vie au Grand-Duché.

5. Salaire social minimum et emploi/chômage

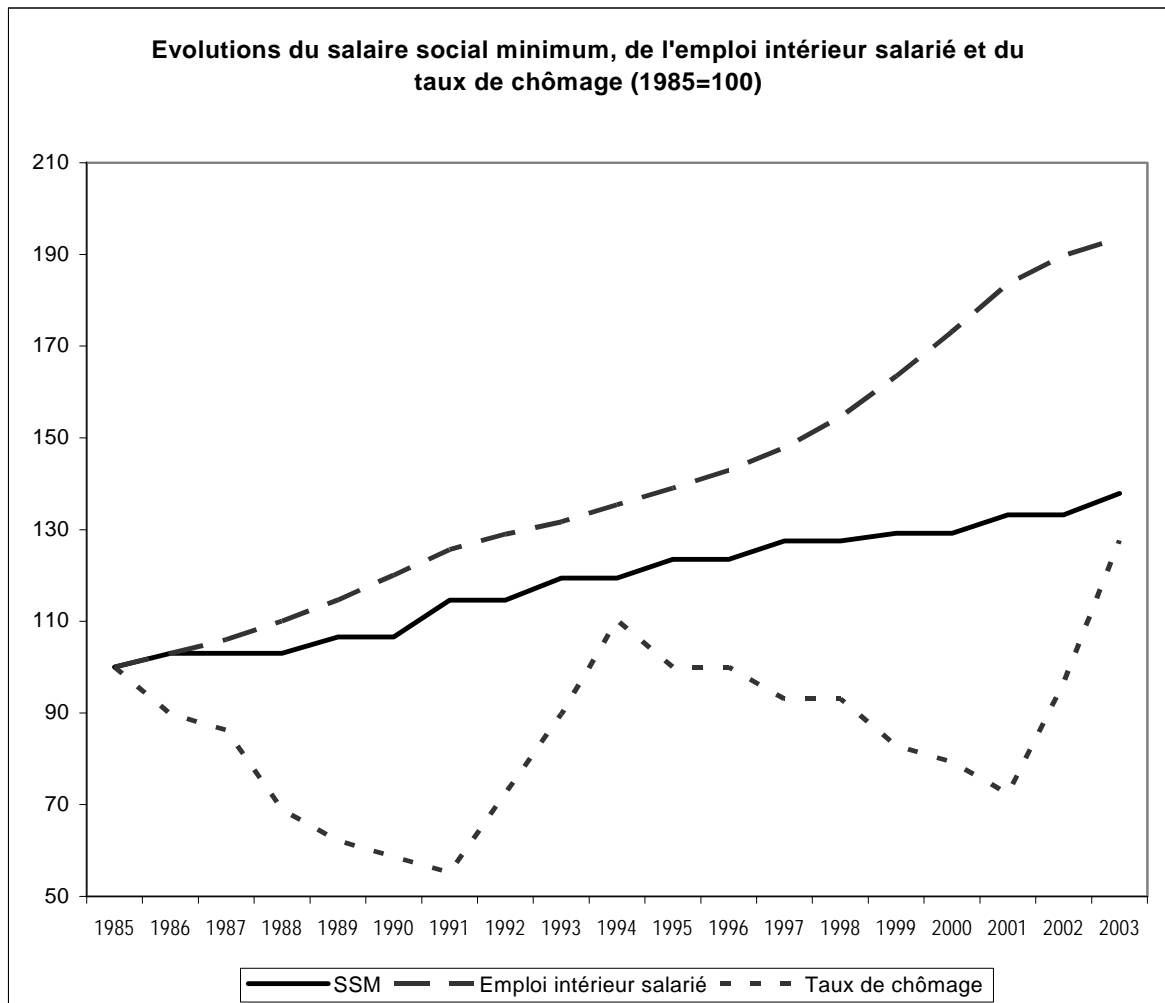
Selon le rapport (p. 91), « *a priori, c'est essentiellement en termes de non-employabilité des résidents au Luxembourg sans qualification que le problème se pose, ainsi que pour les activités à forte intensité en main d'œuvre non qualifiée (commerce, bâtiment,...) en concurrence au sein de la Grande région [...]* ».

La problématique des chômeurs non qualifiés est-elle spécifique au Luxembourg ? N'existe-t-elle pas également dans les pays où il n'y a pas de SSM ou dans lesquels le niveau du SSM est plus faible ?

Le graphique ci-dessous montre clairement qu'il **n'y a aucune corrélation négative entre augmentation du salaire social minimum et emploi**. Le salaire social minimum n'est pas destructeur de l'emploi, il semble plutôt que le contraire soit vrai.

¹³ Michèle Lelièvre, Eric Marlier et Patrick Pétour, Un nouvel indicateur : les travailleurs pauvres.

Graphique 12 : Evolution du SSM, de l'emploi intérieur salarié et du taux de chômage



Source : STATEC, Eurostat (taux de chômage), Ministère du Travail/ Graphique : Chambre de travail

Il n'y a pas non plus augmentation du chômage chez les résidents, qui ferait suite à un potentiel effet d'éviction des travailleurs résidents par les travailleurs frontaliers en raison d'une arrivée massive sur le marché du travail luxembourgeois liée au salaire social minimum « élevé ». **L'évolution du taux de chômage ne correspond à rien d'autre qu'à l'évolution cyclique de la conjoncture.**

Tableau 20 : Taux de chômage et niveau du SSM

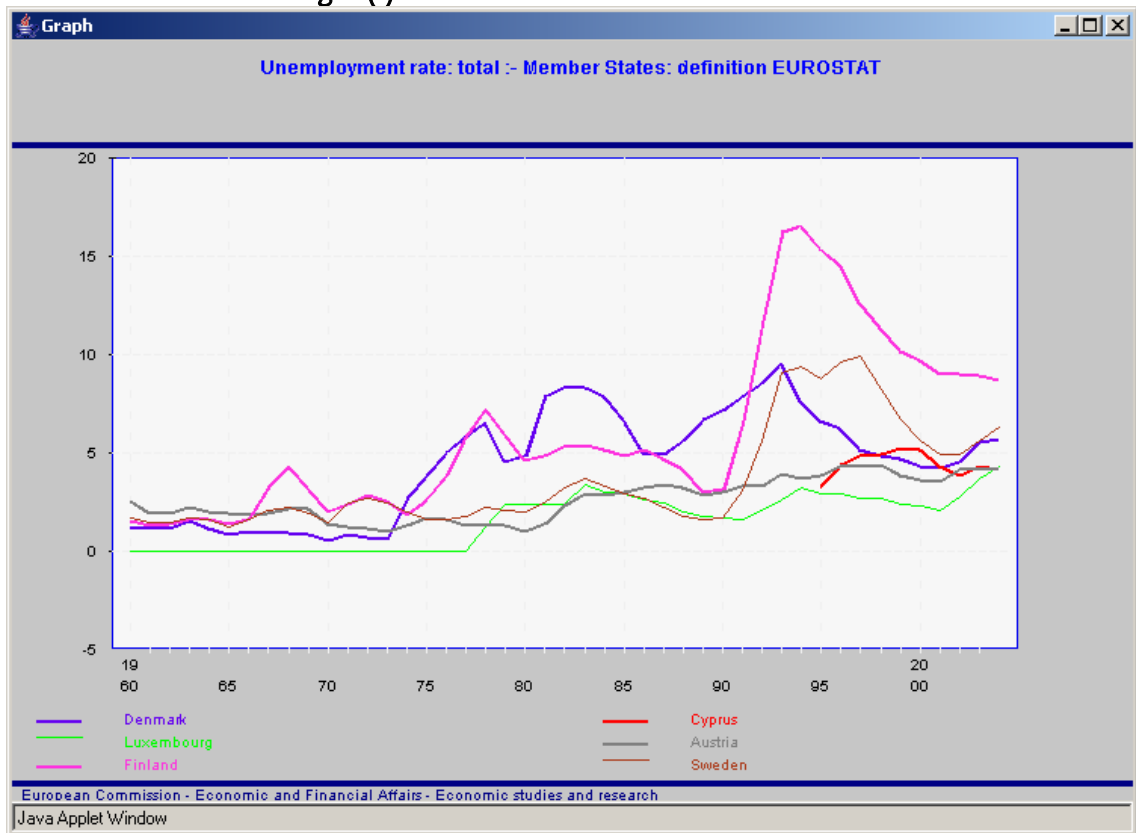
	LUX	Aut.	NL	UK	Suède	Belg.	Finlande	France	All.	Espagne
Taux de chômage	4,2	4,5	4,6	4,7	6,3	7,7	8,9	9,6	9,8	10,9
Niveau du SSM	1403	-	1265	1083	-	1187	-	1170	-	537

Source : Eurostat

Niveau du SSM mensuel en euros en janvier 2004, taux de chômage 2004

Le tableau précédant comme les graphiques ci-dessous révèlent clairement qu'il n'y pas de relation entre le niveau du taux de chômage et le niveau du SSM dans les différents pays considérés.

Graphique 13 : Comparée à celle du Luxembourg, évolution du taux de chômage des EM qui n'offrent pas de salaire minimum légal (I)

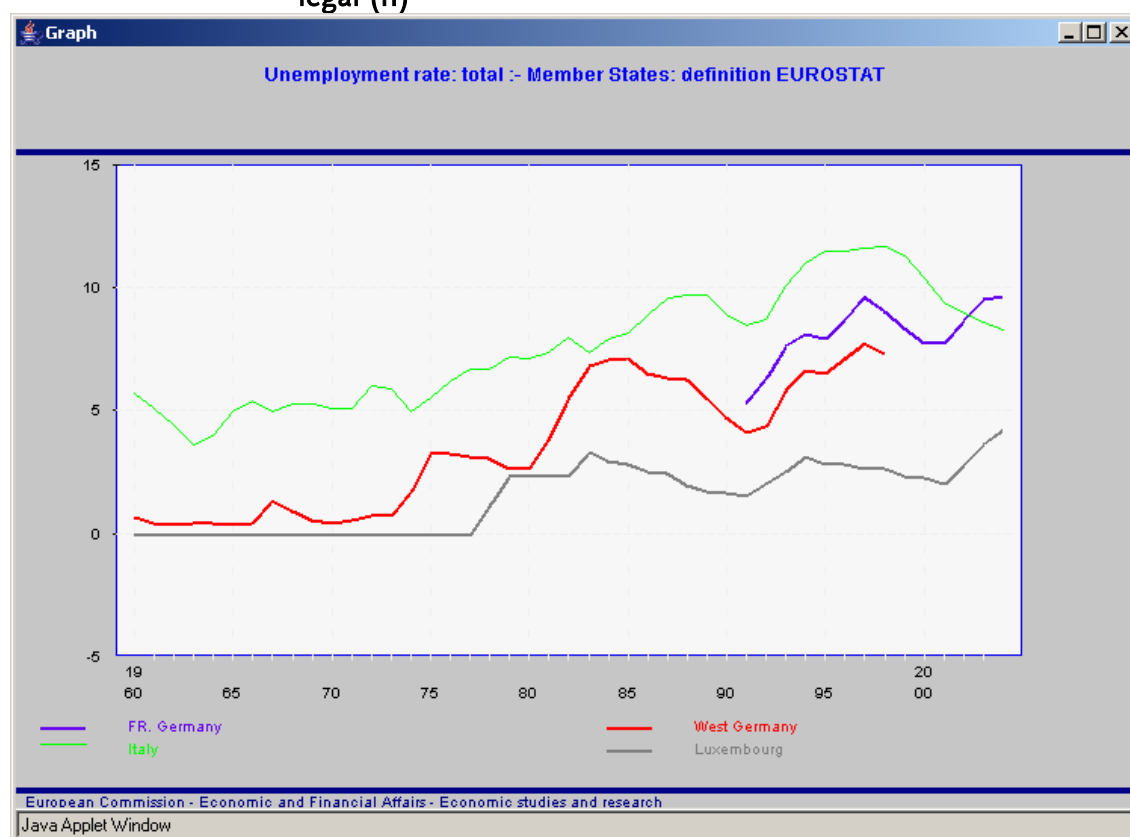


Pendant la plus grande partie de la période considérée, le taux de chômage luxembourgeois (en vert) est le plus faible des pays considérés : il s'agit sans exception de pays qui ne connaissent pas de salaire minimum légal.

La même image se présente sur le graphique suivant qui compare le taux de chômage luxembourgeois (gris) avec celui d'autres pays qui n'ont pas non plus de salaire minimum légal.

Le taux de chômage du Luxembourg reste le plus bas pendant toute la période considérée.

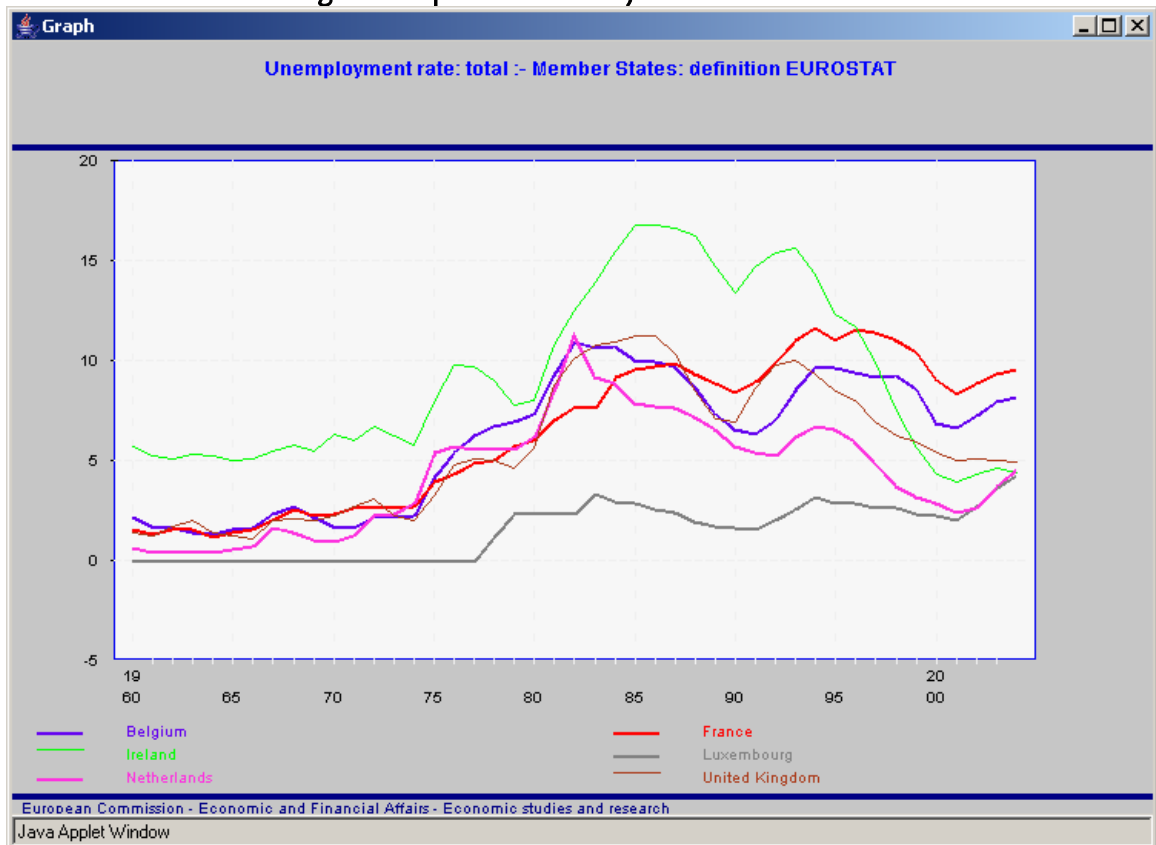
Graphique 14 : Comparée à celle du Luxembourg, évolution du taux de chômage des EM qui n'offrent pas de salaire minimum légal (II)



Le graphique suivant compare les taux de chômage de différents pays qui offrent des salaires minima légaux les plus élevés.

Parmi les pays considérés, le Luxembourg dispose actuellement du salaire minimum le plus attractif. Le Grand-Duché est pourtant le pays qui présente le taux de chômage le plus faible.

Graphique 15 : Comparée à celle du Luxembourg, évolution du taux de chômage des cinq EM qui offrent les salaires minimums légaux les plus élevés en janvier 2004



6. Absence d'effet négatif du salaire social minimum sur l'emploi

Nous avons largement souligné la nécessité d'un salaire social minimum élevé au Luxembourg.

Si le rapport Fontagné critique le niveau du salaire social minimum au Luxembourg, il ne parvient pas à prouver en théorie que le niveau élevé du salaire social minimum constitue en soi une mauvaise chose (p. 92) :

« D'un point de vue théorique, il est difficile de parvenir à une conclusion tranchée. Première idée : l'argument selon lequel un niveau élevé du salaire minimum crée du chômage non qualifié est remis en cause par l'effort devant être fait en termes de productivité du travail des postes les moins qualifiés par les employeurs, afin d'égaliser salaire et productivité. Deuxième idée ; une prime à l'emploi est moins distorsive pour le marché du travail, mais elle doit être

financée par l'impôt qui est lui même une distorsion. Troisième idée : l'instrument de premier rang pour régler le problème des non qualifiés est l'éducation, non le salaire minimum, mais les rendements de l'éducation sont décroissants s'agissant des cibles défavorisées. Il est difficile comme on le voit de conclure ».

La réponse serait donc plutôt de nature empirique (p. 92) :

« La réponse est donc plutôt de nature empirique : quelle fraction de l'emploi est rémunérée au salaire minimum ? Si cette fraction est élevée, c'est que le système aura manqué son objectif redistributif et que les inconvénients l'emporteront sur les avantages :

- *il n'est jamais bon que les mécanismes de marché ne jouent que sur une partie réduite du marché ;*
- *il est désincitatif que des salariés relevant de mécanismes de marché se retrouvent « hors marché » en étant rattrapés par le salaire minimum ;*
- *et surtout la redistribution est efficace lorsqu'elle est ciblée ».*

Quant au 1^{er} tiret : les mécanismes du marché sont loin d'être toujours aussi performants que d'aucuns ne le pensent. En outre, ces mécanismes n'ont pas vocation à l'équité ; c'est pourquoi le marché doit être encadré.

Quant au 2^e tiret : il s'agit d'un risque de précarité pour les travailleurs si le SSM n'est pas assez élevé pour se permettre un niveau de vie convenable.

Quant au 3^e tiret : la redistribution est efficace si elle garantit à chacun une rémunération minimale pour sa participation à la création de la valeur ajoutée.

L'effet d'une hausse du salaire minimum sur la demande de travail

D'après la théorie économique, une augmentation du prix d'un bien ou service entraîne dans l'immédiat une diminution de la demande de ce bien. Appliquée aux salaires, ceci signifie qu'une augmentation du taux de salaire freine la demande de travail, donc l'offre d'emplois, conduisant ainsi à un accroissement du chômage.

Si, *ceteris paribus*, cette loi est vraie, les choses se passent autrement en pratique.

D'abord, il nous faut affirmer clairement que le travail n'est pas un bien ou service économique comme les autres. La rémunération d'un travail fourni permet au salarié et à sa famille de se loger, de se nourrir, bref de vivre, et de ce fait, il y a alimentation de la demande intérieure pouvant avoir un impact positif sur l'emploi. **Une augmentation des bas salaires a relativement plus d'effets positifs sur la demande, étant donné que la propension marginale à consommer est plus élevée par rapport à des salaires plus élevés.**

Si une étude récente de l'Université de Luxembourg¹⁴, réalisée pour le ministère de l'Economie, constate bien une corrélation négative entre salaire minimum et emploi, elle rend également attentif à ses propres limitations. En effet, l'étude n'analyse pas les effets d'une hausse du salaire social minimum sur la demande intérieure et l'emploi au niveau macroéconomique ou même sectoriel.

Toujours est-il que l'étude ne constate pas d'effet négatif sur le nombre de jeunes travaillant au Luxembourg. Ceci est un résultat intéressant, dans la mesure où l'opposé est toujours affirmé, à savoir, une hausse du salaire social minimum conduirait à l'éviction des jeunes travailleurs, qui seraient les moins productifs.

L'effet d'une hausse du salaire minimum sur l'offre de travail

Il ne faut pas se focaliser uniquement sur la demande de travail, mais également sur l'offre de travail qui émane des travailleurs. D'après la théorie économique, si le prix d'un bien augmente, l'offre de ce bien devrait logiquement augmenter aussi.

Tel est notamment le résultat de l'étude de David CARD et Alan KRUEGER, qui avaient analysé dans les années 1990 les effets d'une hausse du salaire minimum dans l'Etat du New Jersey, en comparant la croissance de l'emploi dans la restauration rapide dans cet Etat à l'augmentation de l'emploi dans la même branche de l'économie dans l'Etat de Pennsylvanie adjacent, où le salaire minimum n'avait pas été augmenté.

Les chercheurs ont constaté des tendances favorables à l'augmentation de l'emploi tant au New Jersey qu'en Pennsylvanie. Le fait d'étudier l'évolution de l'emploi dans la restauration rapide est d'autant plus intéressant qu'il s'agit d'emplois non qualifiés, ceux qui sont apparemment le plus menacés par des hausses de salaire social minimum.

C'est cette évolution que l'on peut également constater au Luxembourg où les hausses du salaire social minimum des dernières années n'ont pas eu des effets négatifs sur l'emploi, bien au contraire.

Entre 1985 et 2003, le salaire social minimum a augmenté de 37,9 %, l'emploi par contre de 93,5% !

Le marché du travail luxembourgeois exerce une attraction considérable sur les travailleurs des régions transfrontalières. Des hausses du salaire social minimum peuvent inciter des travailleurs étrangers et résidents à y chercher un emploi.

¹⁴ Etude de l'impact du salaire social minimum sur l'emploi et les salaires au Luxembourg, par Teoman PAMUKÇU, chargé de recherche, sous la direction de Patrice PIERETTI, professeur à l'Université du Luxembourg

Selon l'étude de l'impact du salaire social minimum sur l'emploi, la compétitivité et la distribution des salaires au Luxembourg (2004), « *le consensus qui prévalaient parmi les économistes américains concernant les effets attendus des hausses du salaire minimum sur l'emploi jusqu'au début des années quatre-vingt est discuté dans Brown et al. (1982) : une hausse de 10 % du salaire minimum exercerait un impact négatif mais faible sur l'emploi des jeunes et serait sans effet significatif sur l'emploi global. Néanmoins, l'expérience de la décennie quatre-vingt aux USA a fragilisé ce consensus : la baisse du salaire minimum tant en termes réels qu'en termes relatifs et la forte détérioration concomitante observée dans la distribution des salaires n'ont pas, semble-t-il, accru le taux d'emploi des salariés les moins rémunérés, pas plus que la hausse enregistrée au cours des années quatre-vingt-dix ne semble les avoir pénalisés.*

Ce dernier point est la principale conclusion qui ressort d'un livre publié en 1995 par deux économistes américains, David Card et Alan B. Krueger. Dans leur livre intitulé « Myth and Measurement : The New Economics of the Minimum Wage », les auteurs analysent les répercussions des hausses du salaire minimum sur l'emploi dans les restaurants de plusieurs chaînes de restauration rapide aux Etats-Unis. [...]

Ainsi, la période examinée, première moitié des années quatre-vingt-dix, a été caractérisée par des hausses importantes du salaire minimum tant au niveau fédéral que dans certains Etats américains. En outre, la hausse du salaire minimum observée dans ces derniers a été supérieure à la hausse fédérale. [...]

« ... les hausses du salaire minimum au cours de la décennie quatre-vingt-dix n'ont pas exercé d'effet négatif sur l'emploi dans ces établissements examinés, alors que la théorie économique standard laissait prévoir un résultat allant en sens inverse. Certaines de leurs études de cas font même ressortir un effet positif de ces hausses sur l'emploi des salariés de ces restaurants. Les auteurs font remarquer également que les employeurs n'ont pas eu recours aux taux réduits de salaire minimum, pourtant légal, pour les jeunes pour des raisons d'équité. De même, suite aux hausses du salaire minimum, ces mêmes employeurs ont augmenté les salaires des travailleurs dont les rémunérations sont supérieures au nouveau salaire minimum, afin de pouvoir maintenir l'écart qui existait entre leurs salaires et le salaire minimum en vigueur avant cette hausse. »

Selon Jacques Généreux, des dizaines d'études empiriques sur la relation entre le coût du travail et l'emploi dans les grands pays industriels auraient montré qu'au niveau macroéconomique, « *il n'existe pas de liaison significative entre l'emploi et le coût relatif du travail. Il n'y a donc pas d'effet de substitution du travail au capital quand le prix relatif du travail diminue (i.e. quand le rapport coût du travail / coût du capital diminue)* »¹⁵.

Il y a lieu de souligner encore une fois l'importance d'un niveau suffisant, non seulement du salaire social minimum, mais des salaires en général pour le soutien de la demande interne.

¹⁵ Jacques Généreux, Les vraies lois de l'économie II, Editions du Seuil, Paris, 2002.

Les gains de productivité réalisés au fil des années doivent être accompagnés d'augmentations salariales conséquentes afin d'absorber ces gains. En effet, si la demande ne suit pas les améliorations de productivité, des surcapacités pourraient apparaître risquant d'engendrer des licenciements et, in fine, une progression du niveau de chômage.

Interactions entre évolutions des salaires et de l'emploi

Le « Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut » (WSI) de la « Hans Böckler Stiftung » s'est également penché sur les interactions entre évolutions des salaires et de l'emploi.¹⁶

Le WSI analyse 3 hypothèses :

- **L'hypothèse de substitution** : si le travail devient relativement plus cher par rapport au capital, il sera substitué par du capital relativement moins cher, et à l'inverse, si les salaires diminuent, il serait plus intéressant d'avoir recours à des processus de production plus intensifs en main-d'œuvre, ce qui tend à diminuer le chômage.

Dans la pratique, ce phénomène de substitution n'a généralement pas d'effet positif notable sur l'emploi. D'abord, si des baisses de salaires entraînent des baisses de prix, la rentabilité de l'entreprise n'augmente pas, et il n'y a pas de changement.

Si la rentabilité augmente, tout dépend de la manière de réagir de l'entreprise. Il se peut très bien que les bénéfices supplémentaires dégagés par une baisse des salaires ne conduisent pas à l'embauche supplémentaire de travailleurs, mais, au contraire, qu'ils soient utilisés pour être investis dans une nouvelle technologie (*switch of technique*).

Dans le cas où il y a bien substitution de travail au capital, au niveau macroéconomique, le recours à des processus de production plus intensifs en travail entraîne une diminution des investissements et, par là, une baisse dans la production des biens d'investissement, ce qui, à son tour, a pour effet une diminution de l'emploi dans ces industries, de sorte que l'effet global est neutralisé.

- **L'hypothèse de profit** : une modification du partage de la valeur ajoutée en faveur des bénéfices des entreprises a pour objet d'augmenter la capacité d'investissement de ces dernières ce qui favorise la création d'emplois.

Ici également, deux cas sont possibles.

Une baisse des salaires peut conduire à des baisses des prix, et dans ce cas, il n'y a pas de modification des salaires réels à moyen et long terme, mais le risque d'une spirale déflationniste surgit.

¹⁶ « Lohnniveau und Beschäftigung », Günther Grunert /in WSI Mitteilungen 6/2003

Si les prix ne baissent pas et la profitabilité des entreprises augmente, leur besoin d'investissements supplémentaires dépend de l'évolution de la demande, or celle-ci risque d'être freinée par la modération salariale. Ce constat est effectivement vérifié dans les faits, si l'on analyse l'évolution du partage de la valeur ajoutée dans les pays de l'Union européenne.

Dans la moyenne de l'UE des 15, de la zone euro ainsi qu'en France et en Allemagne, la part des salaires dans la valeur ajoutée est, actuellement, largement inférieure à ce qu'elle fut au début des années 1990, ce qui signifie que les salaires ont augmenté à un rythme inférieur à la productivité. Malheureusement, l'on ne peut pas constater une diminution concomitante du taux de chômage en Europe et dans les pays cités au cours des 10 à 15 dernières années.

Il est intéressant de constater que la part des salaires dans la valeur ajoutée est plus élevée au Royaume-Uni, comparée à la moyenne européenne, mais également à l'Allemagne et à la France. C'est également au Royaume-Uni que le taux de chômage a baissé considérablement au cours des dernières années.¹⁷

- **L'hypothèse de compétitivité** : une diminution du coût salarial unitaire améliore la compétitivité-coût des entreprises résidentes. Celles-ci améliorent leur situation sur les marchés internationaux, ce qui conduit à des embauches supplémentaires de travailleurs.

Cet effet ne joue que dans le cas où il y a une baisse des prix consécutive à la baisse du coût salarial (mais dans ce cas, l'on est en conflit avec les deux hypothèses « profit » et « substitution »).

S'il y a baisse des prix par rapport aux concurrents étrangers en présence de taux de change variables, l'amélioration de la compétitivité-coût entraîne un excédent de la balance courante et finalement une réévaluation de la monnaie, ce qui neutralise les gains de compétitivité réalisés.

Si l'on est dans un système de taux de changes fixes ou dans une union monétaire, cet effet de réévaluation ne joue évidemment pas. Dans ce cas, des effets positifs sur l'emploi peuvent se manifester, mais uniquement dans le cas où les autres pays membres de l'union monétaire ne réagissent pas. Or, les grandes orientations de politique économique au niveau européen ont justement pour objet d'inciter tous les Etats membres à poursuivre la même politique. En appliquant ces mesures, l'on risque de se retrouver dans le scénario de la *beggar-my-neighbour-policy* des années 1930, sauf que les dévaluations compétitives sont remplacées par des baisses de coût salarial compétitives.

On peut finalement ajouter que, en présence de taux d'intérêt nominaux unifiés dans une union monétaire, le pays qui, par une modération salariale et une modération de prix, améliore sa position compétitive par rapport aux autres pays membres de l'union, se trouve en présence de taux d'intérêt réels

¹⁷ « Pourquoi il faut augmenter les salaires », in Alternatives économiques, n° 232, janvier 2005

relativement plus élevés, qui ont à leur tour un effet négatif sur la demande de biens de consommation et d'investissement, et donc finalement sur l'emploi.

* * *

Il résulte de cet examen qu'une modération salariale excessive, voire une baisse des salaires, n'a pas, à moyen et long terme, d'effets positifs sur l'emploi, mais peut au contraire avoir pour conséquence une aggravation de la situation macroéconomique, notamment par une hausse supplémentaire du chômage.

* * *

Chapitre 5

Les conditions de travail

Chapitre 5 : Les conditions de travail

1. Taux d'emploi et qualité de l'emploi doivent aller de pair

Selon les Economistes Européens pour une Politique Economique Alternative en Europe, « *le relèvement des taux d'emploi ne doit pas se faire au détriment de la qualité de l'emploi et des rémunérations. Le discours selon lequel les faibles niveaux d'emploi résultent de coûts de travail élevés ou de la réduction de la durée du travail n'est pas fondé. Au contraire, des salaires faibles contribuent à la faiblesse de la demande interne et une durée du travail trop longue conduit à créer des surcapacités et provoque des licenciements (et donc à de plus faibles taux d'emploi).*

L'objectif de plein emploi dans l'Union implique bien entendu que le plein emploi soit réalisé dans les nouveaux pays membres. De ce point de vue, les investissements réalisés dans ces pays sont bienvenus, bien qu'ils reflètent parfois des délocalisations d'activités d'un pays de l'Union vers un autre. Mais ce qui rend le processus dommageable est le fait que la menace de délocalisation est utilisée par les employeurs pour renforcer leur chantage auprès des salariés et des syndicats dans les anciens pays membres. Si cette stratégie devait rester sans réponse, cela conduirait à renoncer à l'objectif de plein emploi dans toute l'Europe. Au lieu d'améliorer les conditions de travail et les conditions de vie dans les pays de l'élargissement, cela conduirait à les détériorer dans les anciens pays membres. Afin d'empêcher ce nivellement par le bas des conditions de travail et la protection sociale, une intervention politique s'impose. [...]

*Le plein emploi se définit comme la situation dans laquelle chaque individu, capable de travailler et voulant travailler, peut exercer un emploi correspondant à ses compétences dans des conditions de travail décentes pour un salaire ou un revenu lui permettant de mener sa vie de manière indépendante ».*¹⁸

L'indicateur « taux d'emploi », et plus particulièrement le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans, seront commentés plus en détail au point 6.2.

2. Importance des conditions de travail pour la productivité

Pour Philippe Askenazy, « *la qualité du travail doit être vue comme une clef de l'innovation, et non comme un obstacle à la création libre de richesses* »¹⁹.

Ce point du vue est partagé par les auteurs de la présente note qui estiment que la qualité de l'emploi n'est pas prise en compte dans la liste des indicateurs (cf. infra), alors que son importance pour la productivité des salariés est indéniable.

¹⁸ EuroMemorandum 2004 des Economistes Européens pour une Politique Economique Alternative en Europe, Au-delà de Lisbonne – Orientations de politique économique et sociale et enjeux constitutionnels pour le Modèle Social Européen

¹⁹ Philippe Askenazy, *Les désordres du travail – Enquête sur le nouveau productivisme*, Editions du Seuil et la République des Idées, 2004.

En effet, l'absentéisme peut être une des conséquences de mauvaises conditions de travail.

Selon le rapport (p. 26), « *l'absentéisme sur le lieu de travail constitue un autre problème majeur pour le secteur industriel L'inspection du travail est par exemple dans l'impossibilité de contrôler les travailleurs frontaliers absents* ».

Le rapport ne donne pas de chiffres quant à l'absentéisme sur le lieu de travail tout en laissant entendre qu'un tel absentéisme serait le résultat d'abus des salariés.

Or, dans ce contexte, il importe d'analyser les conditions de travail qui peuvent être à la base des absences (cf. augmentation des maladies professionnelles et de la consommation de médicaments, nombre d'accidents de travail au Luxembourg). Le rapport ne le fait pas.

L'OGBL et le LCGB estiment dès lors qu'il est indispensable de passer à une analyse approfondie des conditions de travail au Luxembourg.

Pour Philippe Askenazy²⁰, « *l'ensemble des indicateurs sur les conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail, tendent à virer au rouge en Europe, tout particulièrement en France. [...] Cette situation a des conséquences financières directes pour les économies européennes. Le coût des seuls accidents et maladies du travail atteindrait 3% du PIB, c'est-à-dire l'équivalent théorique de l'ajout d'une dizaine de jours fériés sur le calendrier ! Il est en revanche impossible de chiffrer les pertes productives induites par la fatigue mentale et physique des salariés.* »

Si le Luxembourg est bien placé pour ce qui est des performances macro-économiques, les conditions de travail ne sont pas analysées dans le rapport, sauf pour ce qui est des accidents de travail pour lesquels le Luxembourg présente une performance très médiocre.

Le démantèlement de la protection sociale et du droit du travail participant d'une économie de l'intimidation (caractérisée entre autres par les exigences de compétitivité) crée un sentiment d'insécurité et génère peur et résignation chez les salariés. Cela est nuisible à la productivité tant recherchée. Cohésion sociale et bonnes conditions de travail sont indispensables pour qu'une économie fonctionne bien.

Le stress, le mobbing et l'harcèlement sexuel sont à l'origine d'accidents de travail et de maladies professionnelles qui amoindrissent la productivité.

Le risque de se voir licencié sans formalités crée un sentiment d'insécurité qui peut devenir un catalyseur de stress et avoir des conséquences néfastes pour la productivité.

²⁰ Philippe Askenazy, *Les désordres du travail – Enquête sur le nouveau productivisme*, Editions du Seuil et la République des Idées, 2004.

Le Monde Economie traitait récemment dans un article des coûts du stress au travail.

*Selon cet article, « l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail était arrivée, dans une publication de 1999, à une estimation de 20 milliards d'euros par an pour l'ensemble de l'Union européenne (UE) constituée alors de quinze membres. Ces travaux avaient conclu notamment que le stress serait à l'origine de 50% à 60% de l'ensemble des journées de travail perdues. Des études plus fines avaient été menées au niveau national, au Royaume-Uni, dans les pays scandinaves ou encore en Suisse. S'appuyant sur des méthodologies très différentes et une définition plus ou moins large du stress, elles avaient conduit à une très grande disparité au niveau des résultats. **Les estimations du coût pour la société de tous les problèmes liés au stress pouvaient alors varier de 0,1% à 3% du produit intérieur brut (PIB) selon les travaux. Ce n'est rien de dire que l'exercice en la matière est délicat** ».*

Or aucune mesure proposée par le rapport ne vise directement à améliorer les conditions de travail. Les conditions de travail, y compris l'indexation des salaires, ont pourtant un impact direct sur la paix sociale. Le Luxembourg compte parmi les pays européens qui dénombrent le moins de journées de travail non travaillées du fait de conflits de travail.

Il serait contre-productif de remettre en cause cette situation favorable par des décisions unilatérales qui ne respecteraient pas le modèle du dialogue social national et qui aggraveraient les conditions de travail des salariés.

La paix sociale est un atout pour la performance du « site Luxembourg » et doit le rester.

* * *

Chapitre 6

Commentaire de la liste des
indicateurs

Chapitre 6 : *Commentaire de la liste de indicateurs*

Il est regrettable que la liste des indicateurs prenne une approche purement statique.

On ne peut pas tirer de conclusion définitive de ces indicateurs sur base des données pour une seule année. Il faut toujours considérer leur évolution depuis un certain temps.

Le rapport devrait donc indiquer l'évolution sur plusieurs années des indicateurs considérés.

De plus, si le rapport ne considère pas toujours la même année pour les différents indicateurs, il traite souvent les années de faible conjoncture qui ne doivent pas mener à des conclusions hâtives.

Les auteurs de la présente note estiment que des analyses sectorielles font défaut.

Ceci est d'ailleurs précisé par l'auteur du rapport lui-même (p.130-131) : « le travail réalisé ici souffre de sa trop grande agrégation, comme cela est le cas à chaque fois qu'une analyse de la compétitivité d'un pays, par nature macroéconomique, est conduite. Il est donc nécessaire de compléter maintenant ce premier éclairage d'ensemble, par un plus systématique au niveau sectoriel. Les contraintes auxquelles font face les différents secteurs d'activité sont très diverses, et ce qui apparaîtra comme un avantage (un obstacle) mineur pour une activité sera très important pour une autre.

L'attente sur ce sujet nous est apparue forte du côté des partenaires de la Tripartite, et la déception de ne pas voir ces question sectorielles traitées sera à la hauteur. Mais la dimension sectorielle de l'analyse est aussi une question pour l'Etat luxembourgeois, et non simplement une question sectorielle, dans la mesure où la très forte concentration de l'activité du Grand-Duché concentre aussi les risques. Alors que le modèle compétitif allemand survivra à la disparition de son électro-ménager, le modèle luxembourgeois ne saurait renoncer à son cluster financier.

Nous proposons donc de compléter le présent rapport et l'analyse conduite par le tableau de bord par une série de monographies sectorielles de la compétitivité luxembourgeoise. Celles-ci n'ont pas vocation, à la différence du tableau de bord, à être actualisées tous les ans. Mais elles devraient guider l'action du Gouvernement en précisant les difficultés rencontrées dans tel domaine de la compétitivité (le marché du travail, la réglementation, ...) par tel type d'activité.

Une liste non exhaustive devrait couvrir les thèmes suivants :

- Commerce électronique
- Cluster financier
- Industrie
- Entrepreneuriat
- Efficacité de la dépense publique»

Quant aux résultats des indicateurs, l'on peut dire que **globalement les performances du Luxembourg sont excellentes si l'on considère les indicateurs classiques de performance macroéconomique.**

Pour ce qui est des indicateurs de productivité et de coût du travail, qui varient fortement en fonction de la conjoncture économique, il faut relever que le Professeur Fontagné a repris les données des années où les performances luxembourgeoises sont marquées par la faible conjoncture. Il omet toutefois de préciser qu'en termes absolus, la productivité du travail est la plus élevée des pays considérés.

D'un point de vue exclusivement (macro)économique, le Luxembourg est donc au beau fixe.

Les performances sont en revanche nettement moins positives si l'on prend en compte la cohésion sociale et l'environnement. En termes d'inégalités, de taux de pauvreté et d'écarts de rémunération entre femmes et hommes, le Luxembourg se trouve loin des premiers de la classe.

On ne peut décemment pas s'alarmer sur les performances luxembourgeoises en matière d'inflation (milieu de classement) sans trouver préoccupants les résultats en matière de cohésion sociale et d'environnement.

La nécessité d'une analyse plus détaillée de la cohésion sociale au Luxembourg s'impose dès lors, tout comme la nécessité de relativiser l'importance du PIB pour mesurer le bien-être d'un pays qui ne peut pas uniquement se baser sur les données monétaires reprises dans cet agrégat.

Le PIB ne permet pas d'analyser la répartition des richesses dans la population. D'où la nécessité d'accorder une place plus importante dans le débat luxembourgeois à des indicateurs pour lesquels le pays n'est pas si bien placé.

Cette vision des choses est confirmée par les indicateurs rudimentaires de développement du PNUD.

L'indicateur de développement humain est la moyenne de trois indicateurs qui répertorie les pays sur une échelle de 0 à 1 : le PIB par habitant (exprimé en PPA), l'espérance de vie à la naissance et le niveau d'instruction (mesuré par un indicateur alliant pour deux tiers le taux d'alphabétisation des adultes et pour un tiers le taux de scolarisation).

C'est ainsi qu'à l'aune de cet indicateur, **le Luxembourg occupe seulement la 15^e place** en 2002 loin derrière la Norvège et la Suède, alors qu'il fait figure de modèle dans le classement selon le PIB/habitant (PPA).

Il en est de même avec l'indicateur de pauvreté humaine du PNUD. Celui-ci comprend quatre critères d'un même poids : probabilité de décéder avant 60 ans, illettrisme, pourcentage de personnes en deçà du seuil de pauvreté, pourcentage de chômeurs de longue durée.

Pour cet indicateur, le Luxembourg est classé en 7^e position parmi les dix-sept pays considérés derrière les quatre pays scandinaves, les Pays-Bas et l'Allemagne. Dernier de ce classement : les Etats-Unis.

Pour Jean Gadrey et Florence Jany-Catrice, « *quelles que soient les limites de ces indicateurs, ils « indiquent » déjà pas mal de choses, y compris pour les pays développés. Il n'est pas sans importance, par exemple, de constater que les pays nordiques obtiennent d'excellentes notes dans presque toutes les catégories, et surtout dans le domaine de la réduction des inégalités sous diverses formes (pauvreté, inégalités entre hommes et femmes), tout en restant très honnêtement classés lorsque intervient (pour une part) la richesse économique (IDH). Il n'est pas sans intérêt non plus d'observer le cas des pays dont les performances sociales (en termes de classement) sont nettement meilleures que les performances économiques brutes (à nouveau les pays nordiques). Ou encore de noter que les quatre pays les plus mal classés selon le critère de prévalence de la pauvreté (dans une liste, il est, vrai, limitée à 17 pays) sont, dans l'ordre, l'Australie, le Royaume-Uni, l'Irlande et les Etats-Unis, qui sont des pays relevant du modèle social « anglo-saxon » et de ses valeurs* »²¹.

Il ne serait pas inintéressant de considérer l'indicateur de pauvreté Sen (de l'économiste Amartya SEN). Il s'agit d'un indice composite qui mesure la disparité des revenus de la population par rapport à un seuil absolu de pauvreté. Si on mesure uniquement la pauvreté relative, sans prendre en compte un seuil absolu (exprimé en unités monétaires), d'après A. Sen, on accepte que des sociétés entières vivent en pauvreté absolue, alors que les revenus sont répartis de façon relativement égalitaire.

Pour les auteurs de la présente note, la richesse économique ne prend pas en considération toutes les facettes du bien-être. Pour cette raison, ils avaient déjà demandé dans une contribution précédente la prise en compte d'indicateurs permettant d'apprécier le plus largement possible la qualité de vie comme par exemple :

- qualité de l'air,
- taux de recyclage des déchets,
- protection des ressources naturelles,
- durée moyenne de travail,
- mortalité des enfants,
- surface habitable par habitant,
- répartition des décès selon leur cause,
- degré de pollution de l'eau,
- utilisation des sols,
- taux de criminalité,
- taux de suicide,
- dépenses de santé,
- nombre de médecins par habitant,
- dépenses publiques pour la protection de l'environnement,
- etc.

²¹ Jean Gadrey & Florence Jany-Catrice, Les nouveaux indicateurs de richesse, La Découverte, Paris, 2005.

1. Performances macroéconomiques

D'un point de vue global, les performances macroéconomiques du Luxembourg sont très bonnes.

Le seul indicateur qui donne lieu à réflexion concerne la diversification. Ce résultat s'explique toutefois largement par la taille du Luxembourg.

- **Le Revenu National Brut par habitant en PPA (ECO 01)**

Cet indicateur révèle clairement la situation favorable du Luxembourg tout en tenant compte de sa situation spécifique en ce qui concerne l'importance du nombre de travailleurs frontaliers ; ceci une année après la chute brutale de la croissance de l'économie luxembourgeoise.

Selon le rapport Fontagné, *le RNB est l'une des mesures du bien-être, et permet de procéder à des comparaisons dans le temps et entre pays.*

- **Taux de croissance du PIB réel (ECO 02)**

En 2003, la reprise économique commence doucement à se faire sentir au Luxembourg qui reste très bien placé pour ce qui est du taux de croissance du PIB réel.

En effet, hormis les nouveaux membres de l'UE qui sont en phase de rattrapage économique, le Luxembourg se trouve en troisième place parmi les Quinze, derrière la Grèce et l'Irlande.

La performance du Grand-Duché au niveau de cet indicateur peut donc être qualifiée de largement satisfaisante en ce qui concerne la comparaison avec les autres pays (cf. chapitre 1)

- **Croissance de l'emploi (ECO 03)**

La performance luxembourgeoise reste parmi les meilleures en Europe, surtout par rapport au Quinze.

Elle est toutefois inférieure à celle des années précédentes. En sus, il convient de préciser que croissance de l'emploi ne signifie pas implicitement, surtout pour le Luxembourg, réduction du chômage.

- **Taux de chômage (ECO 04)**

Si le taux de chômage au Luxembourg reste le plus faible au sein de l'Union européenne, il a néanmoins subi une forte augmentation au cours des dernières années.

Selon le rapport Fontagné, *« on distingue communément deux grandes catégories de chômage : celui issu d'une insuffisance de la demande globale et celui résultant des caractéristiques de fonctionnement du marché du travail. Alors que le premier type de chômage peut être résorbé par une reprise*

conjoncturelle, le second tient à des facteurs structurels tels l'inadéquation des compétences de la main d'œuvre ou les coûts de travail. Le taux de chômage est une mesure importante de l'efficacité du marché du travail, et constitue un révélateur de l'adéquation entre l'offre et la demande de travail ».

Il faudrait donc procéder à une analyse détaillée du chômage luxembourgeois.

Si les chômeurs résidents ont des difficultés à obtenir les emplois offerts sur le marché du travail, il est d'autant plus important d'agir également au niveau de la prévention du chômage.

En dehors de telles mesures à prendre pour diminuer et prévenir le chômage, il importe de maintenir un niveau élevé de création d'emplois et surtout d'améliorer la formation initiale et continue afin de relever les niveaux de qualification ; cet effort en matière de formation devrait profiter à la force de travail luxembourgeoise qui verrait s'ouvrir les portes du marché de travail national plus facilement.

En effet, selon les résultats des indicateurs en matière d'éducation et de formation, des efforts et réformes doivent être entrepris sans tarder dans ce domaine.

- **Taux d'inflation (ECO 05)**

Le taux d'inflation du Luxembourg se situe dans la moyenne de l'UE. La performance n'est donc pas aussi mauvaise que le rapport Fontagné le laisse craindre par moments.

En outre, il nous semble difficile qu'un pays puisse avoir la meilleure croissance économique, une forte croissance de l'emploi, le taux de chômage le plus bas et, simultanément, l'inflation la plus faible.

Pour les commentaires relatifs à l'inflation apparemment trop élevée au Luxembourg, nous renvoyons au deuxième chapitre de la présente note.

Par ailleurs selon le rapport (p. 147), l'inflation reflète les tensions entre offre et demande. L'inflation peut être d'origine salariale reflétant les tensions entre l'offre et la demande sur le marché du travail, mais elle est souvent importée. Cette dernière composante est un aspect fort important étant donné que le Luxembourg est une économie très ouverte. Ainsi l'inflation importée peut avoir un impact sur les prix à la consommation, soit directement via l'importation de biens de consommation soit indirectement via la chaîne de production. En matière de compétitivité, toutes les tendances inflationnistes se répercutent sur les termes de l'échange.

Cet extrait relativise quelque peu la mise en question du système d'indexation des salaires que le rapport Fontagné a fait poindre par ailleurs du fait d'un effet d'auto-allumage présumé.

- **Solde public et Dette publique (ECO 06 et ECO 07)**

La situation du Luxembourg au niveau de ces indicateurs est enviable.

Au vu du faible niveau de la dette publique, un léger déficit public temporaire n'a rien de dramatique pour le Luxembourg.

- **Formation brute de capital fixe de l'administration publique (ECO 08)**

Cet indicateur révèle que les investissements publics ont joué un rôle contre-cyclique dans une phase de faible conjoncture. En effet, le Gouvernement a su maintenir ses investissements à un niveau élevé grâce aux réserves constituées dans les années de forte croissance.

Comme le dit le rapport Fontagné (p. 150), *les investissements publics permettent de créer, d'élargir et de moderniser les infrastructures nécessaires à la croissance. Les infrastructures publiques de qualité favorisent la croissance de la productivité des entreprises et soutiennent dès lors leur position compétitive.*

Les auteurs de la présente note partagent ce point de vue. Ils tiennent à relever que l'Etat a dès lors besoin de ressources pour financer ces investissements qui profitent notamment largement aux entreprises.

Il est donc parfaitement logique que ces dernières participent à cet effort de financement en payant le juste prix pour la production de biens (publics) et leur mise à disposition à la collectivité. Dès lors, on ne peut guère déceimment continuer la course aux taux d'imposition des sociétés les plus bas.

Les bonnes performances retracées par cet indicateur relatif aux investissements publics sont étroitement liées à la pratique d'une bonne politique fiscale par le Luxembourg, politique qui ne peut donc pas être reflétée par l'indicateur CAD01 concernant la fiscalité des entreprises (cf.infra).

- **Termes de l'échange (ECO 09) et Taux de change effectif réel (ECO 10)**

Les performances du Luxembourg pour ces indicateurs sont plutôt positives.

- **Diversification (ECO 11)**

Le Luxembourg se classe en dernière position. Evidemment, l'on peut considérer que ce manque de diversification constitue un élément de vulnérabilité.

Néanmoins il faut relever que, au vu de sa taille, l'économie luxembourgeoise affiche une situation spécifique. Il n'y a pas de masse critique pour être spécialiste dans tous les secteurs. Dans cette optique, le Luxembourg serait plutôt à comparer à une région.

Sans cette spécialisation, des taux de croissance du PIB élevés, comme le Luxembourg les a connus et en connaît encore, ne serait peut-être pas possibles.

Selon le Professeur Fontagné (p. 37), « *à la différence d'un pays de grande taille, le Luxembourg ne peut se prévaloir ni d'un vaste marché intérieur qui à lui seul constituerait un puissant aimant pour les activités de toute nature, ni d'une offre de ressources suffisamment large pour assurer à elle seule les ajustements nécessaires des activités aux nouvelles conditions de la concurrence*

internationale. Enfin le niveau des économies d'échelle à atteindre dans une économie moderne caractérisée par des rendements fortement croissants est tel que seule une extrême concentration des ressources sur un tout petit nombre d'activités peut permettre de produire dans des conditions efficaces ».

- **Entrées/sorties IDE (ECO 12)**

La situation spécifique du Luxembourg oblige à considérer cet indicateur avec prudence, comme le dit d'ailleurs le rapport Fontagné.

Il devrait être procédé à une analyse plus fine permettant de distinguer ce qui, d'une part relève des flux et transactions financières liées à la place financière, et, d'autre part, les investissements à proprement parler qui illustrent l'attractivité que le Luxembourg suscite auprès des investisseurs étrangers.

2. Emploi

En termes de chômage, les performances luxembourgeoises sont bonnes ; en ce qui concerne les taux d'emploi, elles sont plutôt moyennes ce qui s'explique notamment par la spécificité du marché de travail luxembourgeois.

Les auteurs de la présente note regrettent que la notion de « qualité de l'emploi » soit totalement absente de cette catégorie d'indicateurs.

Or, cet élément n'a pas seulement son importance pour le bien-être du salarié, mais également pour la productivité de l'entreprise qui découle de la motivation des travailleurs et d'un taux d'absentéisme réduit.

Dès lors, il nous semble indispensable d'intégrer, comme déjà revendiqué dans une note précédente, des indicateurs dans la liste tels que notamment :

- les heures supplémentaires,
- les accidents mortels,
- les jours de congé,
- les maladies professionnelles,
- la proportion de salariés travaillant dans le stress,
- l'exposition au bruit,
- l'exposition à la manutention de charge,
- le travail de nuit et de week-end,
- le travail posté
- la consommation de médicaments psychotropes tels que les antidépresseurs et les anxiolytiques,
- personnes ayant un deuxième emploi,
- personnes ayant un emploi à temps partiel volontaire/involontaire
- nombre moyen d'heures travaillées par semaine des personnes ayant à temps plein/partiel,
- salariés ayant un contrat à durée limitée,
- etc.

Le seul indicateur repris par le Professeur Fontagné qui donne une indication sur la qualité de l'emploi constitue le nombre d'accidents de travail ; cependant cet indicateur se trouve, à nos yeux, dans la mauvaise catégorie, puisqu'il ne constitue pas forcément un indicateur de cohésion sociale.

Pour le LIS, l'indicateur SOC06 – Accidents de travail semble moins lié à la cohésion sociale qu'aux changements de modes et de rythmes de production.

- **Taux d'emploi (EMP 01)**

Le taux d'emploi est un outil de statistique nationale de résidence.

Le Luxembourg présente une spécificité majeure : son marché de travail est le marché le plus ouvert de toute l'Union européenne avec 38% de main d'œuvre frontalière et avec plus de 70% (!) des emplois nouvellement créés occupés par des travailleurs frontaliers. Si le Luxembourg, pour faire face à une pénurie de main-d'œuvre, a depuis longtemps dû avoir recours aux travailleurs frontaliers, le marché du travail luxembourgeois se situe de plus en plus dans le cadre de la Grande Région.

Si l'indicateur EMP-01 est certes important, il faut donc relativiser sa pertinence pour le Luxembourg. Dans le cas du Luxembourg, il ne permet pas, comme l'espère le rapport Fontagné, de rendre compte de la « *création de nouveaux emplois, du dynamisme de l'économie et de la souplesse de son marché du travail* » qui sont pourtant des éléments caractéristiques bien connus de l'économie luxembourgeoise, malgré son taux d'emploi relativement faible.

La place du Luxembourg dans le classement de cet indicateur est donc relativement mauvaise, ceci notamment pour les femmes. Dans ce contexte, il conviendrait de prendre « en compte la barrière à la participation des femmes sur le marché du travail que constitue la structure d'incitation sociale et économique d'un Etat pouvant se manifester par exemple au travers de la politique fiscale en place.

Ainsi, l'incitation au travail des femmes peut diminuer si les salaires réels (après impôt) diminuent. Cet effet peut être important, surtout si le régime fiscal est défavorable (par exemple une imposition commune) et/ou que les allocations et les cotisations sont soumises à conditions de ressources. »²²

Pour augmenter le taux d'emploi féminin, il faudrait également fournir suffisamment de places à bon prix dans les crèches. Cette problématique est ignorée dans le rapport.

Du reste, cet indicateur ne différencie pas les emplois à temps partiel des temps pleins. Des pays qui connaissent un nombre exponentiel d'emplois à temps partiel comme les Pays-Bas, la Suède, le Danemark ou le Royaume-Uni se retrouvent par conséquent parmi les pays qui disposent des taux d'emploi les plus élevés.

²² LIS asbl, op. cit.

Etant donné que le Luxembourg affiche beaucoup moins d'emplois partiels, il obtient donc des taux d'emploi moins élevés.

- **Taux de chômage de longue durée (EMP 02)**

Il s'agit d'un indicateur très important pour mesurer la capacité d'un marché de travail à intégrer les personnes difficiles à placer.

Si la situation au Luxembourg est favorable en 2003, elle risque néanmoins de se dégrader au vu de l'évolution du taux de chômage.

- **Personnes ayant un emploi à temps partiel (EMP 03)**

Pour apprécier le phénomène de l'emploi à temps partiel, il faudrait impérativement procéder à une analyse permettant la distinction entre emploi à temps partiel volontaire ou involontaire.

Le phénomène du travail à temps partiel a en effet deux facettes.

Il peut s'agir d'un instrument positif qui permet aux salariés de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

D'un autre côté, il s'agit d'un élément de flexibilisation pour l'employeur, qui peut comprendre, s'il est imposé au salarié, un risque de précarité pour ce dernier.

- **Taux de chômage des personnes de moins de 25 ans (EMP 04)**

Il est décevant et préoccupant que le Luxembourg qui affiche le taux de chômage le plus bas de l'Union européenne ne soit pas aussi bien placé en ce qui concerne ce taux de chômage.

Ce résultat confirme la nécessité d'améliorer la formation initiale des jeunes résidents entrant sur le marché de l'emploi.

- **Taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans (EMP 05)**

Au Luxembourg, nombreux sont ceux qui ont droit à une pension de vieillesse au plus tard à 60 ans. Il s'agit d'un choix sociétal porté par la majorité de la population.

La tranche d'âge considérée allant jusqu'à 64 ans joue donc évidemment en défaveur du Luxembourg pour ce qui est de l'indicateur en question.

Pour évaluer précisément le taux d'emploi des travailleurs âgés, il faudrait prendre en considération les dispositions légales des différents pays. D'après le système actuellement en vigueur, il est clair qu'à partir de 60 ans, beaucoup de travailleurs quittent le marché de l'emploi au Luxembourg.

Pour ce qui est des travailleurs âgés de 55 à 59 ans, il faudrait analyser les chiffres au Luxembourg au regard des nouvelles orientations restrictives en matière d'octroi de pensions d'invalidité.

Les bénéficiaires d'une pension de vieillesse anticipée avant l'âge de 60 ans justifient d'une carrière d'assurance effective de 40 ans. De ce fait, le nombre de personnes pouvant prendre leur retraite avant l'âge de 60 ans sera probablement décroissant à l'avenir au vu de l'ampleur graduellement croissante de la formation initiale prolongée.

Le régime de la préretraite ne peut pas non plus être considéré comme responsable du faible taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans. Il s'agit d'un instrument qui a fait ses preuves au Luxembourg.

La préretraite « travail posté » accorde un droit à des salariés ayant connu des conditions de travail pénibles de partir plus tôt de la vie active. L'abolition de ce type de préretraite serait particulièrement inappropriée d'un point de vue social.

L'abolition de la préretraite solidarité, bien qu'elle puisse augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés, ne changerait rien au taux d'emploi général, puisque son but est justement de remplacer un travailleur âgé par un demandeur d'emploi. Elle peut donc être considérée comme un instrument de lutte contre le chômage, notamment des jeunes.

Quant à la préretraite ajustement, elle est un instrument datant de la crise sidérurgique et dont la création a reposé sur un consensus national. L'objectif de ce modèle de préretraite est de permettre aux entreprises de s'adapter aux difficultés structurelles tout en évitant de mettre au chômage un nombre élevé de salariés. Il serait particulièrement inopportun d'abandonner un mécanisme de crise qui peut toujours servir et qui peut éviter de gonfler le taux de chômage.

En outre, nous tenons à rappeler que le mécanisme de préretraite est conditionné par une carrière d'assurance de 40 ans ce qui évite un recours arbitraire à cet instrument.

Maintenir les « préretraités » sur le marché de travail ne changerait de toute façon pas grand-chose au niveau du taux d'emploi : le nombre de personnes en préretraite au 31 décembre 2002 représente 0,4 % de l'emploi intérieur salarié (respectivement 0,6 % de l'emploi national). On constate donc immédiatement que la préretraite n'est certainement pas responsable du taux d'emploi relativement bas des seniors. En effet, si tous les bénéficiaires de la préretraite occupaient un emploi à ce moment, le taux d'emploi des 55-64 ans aurait augmenté d'après nos calculs de 24,4 à 26 %, alors que l'objectif de Lisbonne est 50% en 2010.

Du reste, l'objectif d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés peut contrecarrer l'objectif de réduction du taux de chômage. Des effets d'éviction peuvent avoir lieu en ce sens qu'une hausse du taux d'emploi auprès des travailleurs âgés pourrait conduire à une baisse du taux d'emploi parmi des travailleurs plus jeunes et à une augmentation de leur taux de chômage.

En outre, l'on peut s'attendre à une hausse mécanique du taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans dès que la participation de plus en plus grande

des femmes au monde du travail se fera pleinement sentir au niveau de cette catégorie d'âge.

Finalement, on est en droit de se demander si cette volonté persistante d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés, n'est pas un moyen pour justifier des retraites qui seront plus faibles. Relevons avec l'EuroMemorandum Group que *« des taux d'emploi élevés pour les plus de 60 ans peuvent être la conséquence d'opportunités de carrière attractives et de conditions de travail favorables, comme c'est le cas dans les pays nordiques, mais cela peut aussi être dû à la faiblesse des retraites qui incite les personnes âgées à poursuivre une activité comme aux Etats-Unis.*

La tendance européenne consistant à considérer des systèmes de retraite généreux comme un obstacle à l'emploi va clairement dans la seconde direction et une plus forte participation au marché du travail serait alors la conséquence des réformes des systèmes de retraite contraires au Modèle Social Européen »²³.

En comparaison, selon des données du LIS, le taux de pauvreté des personnes âgées de plus de 65 ans était de 3,48% au Luxembourg en 2000 contre 24,53% aux Etats-Unis.

3. Productivité & coût du travail

En termes absolus, le Luxembourg occupe une place enviable en termes de productivité. Les mauvaises performances se limitent à une ou deux années suite à la faible conjoncture.

- **Evolution de la productivité globale des facteurs (PC 01)**

L'évolution de cet indicateur en 2003 est négative pour le Luxembourg. Le rapport aborde toutefois la seule productivité apparente du travail sans procéder à une évaluation de l'efficacité globale avec laquelle les facteurs de production « capital » et « travail » sont transformés en produit.

- **Evolution de la productivité apparente du travail (PC 02)**

Au Luxembourg, l'évolution de la productivité apparente du travail est négative. Ceci s'explique notamment par le fait que l'emploi a continué d'augmenter tandis que la croissance économique avait déjà commencé à ralentir.

L'évolution de la productivité du travail à court terme est en général pro-cyclique et dépend donc fortement de la conjoncture économique.

Comme l'indique le tableau ci-dessous, le Luxembourg reste très bien placé en termes absolus par rapport aux autres pays de l'Union européenne. Omettre de

²³ EuroMemorandum 2004 des Economistes Européens pour une Politique Economique Alternative en Europe, Au-delà de Lisbonne – Orientations de politique économique et sociale et enjeux constitutionnels pour le Modèle Social Européen

donner cette information a pour effet de produire une mauvaise impression et une mauvaise estimation de la situation réelle.

La tendance à la baisse par rapport à l'UE-25 constitue un phénomène plus ou moins général dans l'UE-15. Les gains de productivité plus élevés dans les nouveaux pays membres peuvent s'expliquer par un effet de rattrapage.

L'évolution au Luxembourg suit en fait celle de la conjoncture économique. En 2000, année de croissance économique exceptionnelle au Grand-Duché, la productivité relative se trouve à son sommet. Après cette pointe, elle retombe à un niveau correspondant à celui des années précédant la forte croissance de la fin des années 1990.

Tableau 21 : Productivité de la main-d'oeuvre par personne occupée - PIB en SPA par personne occupée par rapport à EU-25 (EU-25 = 100)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
UE (25 pays)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
UE (15 pays)	110.2	109.9	109.9	109.6	109.0	108.4	108.2	107.9	106.8	106.4	106.2	106.0
Zone euro	113.0	112.5	111.9	111.7	110.9	109.8	108.6	107.8	106.5	105.9	105.4	104.9
Zone euro (12 pays)	112.2	111.7	111.2	110.9	110.1	109.1	108.6	107.8	106.5	105.9	105.4	104.9
Luxembourg	140.1	138.2	142.1	146.1	153.6	156.7	147.1	144.2	142.7	142.5	141.7	140.7
Etats-Unis	133.0	133.8	134.5	135.0	135.6	134.6	134.9	137.3	139.0	143.8	144.5	145.2
Belgique	131.1	129.3	128.5	126.8	126.2	126.8	127.0	127.6	128.0	128.0	128.1	128.3
Irlande	114.8	116.5	122.4	120.7	121.2	123.0	125.3	129.1	127.2	128.0	129.7	132.0
Norvège	112.9	117.8	117.6	110.2	117.8	136.3	135.0	128.3	126.8	127.7	129.0	129.9
France	124.6	123.8	125.2	125.6	124.5	123.0	123.6	121.7	118.7	119.1	119.0	118.7
Canada	117.5	116.7	116.9	117.0	118.0	118.5	117.6	117.8	116.5	118.0	118.4	118.8
Italie	124.1	123.4	122.1	123.5	121.8	120.3	117.6	113.6	109.9	108.0	107.3	106.6
Royaume-Uni	102.4	103.0	104.5	104.8	104.2	105.4	107.2	109.4	109.0	109.5	110.3	111.1
Finlande	108.5	107.8	110.4	112.9	109.5	111.2	110.6	109.4	108.3	109.7	110.8	111.2
Islande	111.5	112.6	111.3	112.3	111.2	110.0	110.2	107.8	104.5	104.4	104.8	:
Danemark	102.1	103.4	104.1	103.2	104.4	105.2	105.9	103.6	103.9	103.7	103.8	103.9
Espagne	104.4	103.9	102.0	101.4	102.4	100.7	100.9	102.7	103.9	102.4	101.5	100.6
Autriche	108.5	109.0	106.6	105.9	106.3	107.5	105.3	104.5	103.5	102.8	102.8	102.8
Suède	105.1	105.9	107.0	105.8	107.8	107.9	104.2	103.1	103.0	105.2	106.4	106.6
Pays-Bas	107.5	105.9	104.6	104.1	102.7	103.2	105.0	103.7	102.5	103.2	102.8	102.6
Allemagne	107.7	107.7	106.6	105.7	104.5	102.8	101.7	101.4	100.9	100.2	99.2	98.6
Grèce	85.2	85.7	89.7	84.7	85.8	87.7	90.6	95.7	97.9	97.8	98.4	99.0
Japon	96.7	98.2	97.3	95.6	94.7	95.5	95.9	96.0	96.9	100.2	100.3	100.7
Malte	:	:	:	:	95.2	90.9	86.5	87.0	88.5	87.1	86.7	86.1
Slovénie	64.1	66.6	69.0	70.5	72.4	70.5	72.4	73.5	74.4	75.6	76.8	78.1
Chypre	66.9	80.8	81.6	83.6	79.9	78.4	79.2	73.6	72.3	72.6	73.2	74.0
Hongrie	58.3	58.6	60.2	61.2	60.7	61.7	65.0	67.3	67.7	68.6	69.6	70.7
Portugal	67.5	66.8	67.5	68.1	69.4	69.5	69.4	69.3	67.2	66.4	66.1	65.8
République tchèque	57.7	59.6	58.0	58.0	59.7	59.8	61.1	61.5	62.0	63.5	64.9	66.4
Slovaquie	46.8	47.9	49.9	51.5	52.8	55.3	56.7	59.7	58.9	60.5	61.9	63.5
Pologne	44.1	45.2	46.2	46.7	49.1	51.0	50.3	51.1	58.2	60.4	61.9	62.9
Estonie	33.5	35.4	38.4	40.6	41.8	45.1	46.4	47.6	48.1	49.1	50.6	52.4
Lituanie	31.1	31.8	33.3	35.5	34.5	36.8	40.7	45.6	47.5	49.1	50.8	52.5
Lettonie	31.6	32.9	33.6	34.8	36.0	38.6	39.9	40.7	41.4	43.3	45.1	47.1
Turquie	36.3	37.6	40.7	40.3	37.0	40.3	36.1	37.6	39.8	41.5	41.6	41.9
Roumanie	:	:	:	:	:	28.5	30.5	32.8	33.5	35.2	36.6	38.0
Bulgarie	:	29.4	28.5	29.3	30.0	32.0	33.3	33.3	31.8	32.4	33.1	33.7

(f): prévision

(e): valeur estimée

Source: Eurostat

Le produit intérieur brut (PIB) est une mesure de l'activité économique. Il est défini comme la valeur de tous les biens et services produits moins la valeur des biens et services utilisés dans leur création. Le PIB par emploi, exprimé par rapport à la moyenne de l'Union européenne (EU-25), est destiné à donner une impression d'ensemble de la productivité des économies nationales. Si l'indice d'un pays est supérieur à 100, le niveau du PIB par personne occupée pour ce pays est supérieur à la moyenne de l'Union européenne et vice versa. Les chiffres de base sont exprimés en SPA, c'est-à-dire dans une monnaie commune qui élimine les différences de niveaux de prix entre les pays, permettant des comparaisons significatives du PIB en volume entre les pays. Il est à noter que la notion de personnes occupées ne fait pas de distinction entre emploi à temps complet et emploi à temps partiel.

L'augmentation de la productivité à court terme par tous les moyens ne peut pas constituer une fin en soi. Généralement, elle augmente si l'on procède à des licenciements de salariés.

Ces licenciements ne contribuent certainement pas à améliorer le bien-être des personnes concernées. Ils pointent du doigt une contradiction entre les objectifs de productivité et de taux d'emploi élevés.

Pour ces raisons, la productivité est à considérer dans une optique de long terme. Il faut l'améliorer par des politiques structurelles au niveau de la qualification de la main-d'œuvre et de l'utilisation des nouvelles technologies permettant des gains de productivité qui ne se font pas nécessairement aux dépens de la quantité ou encore de la qualité des emplois.

Pour les salariés, des gains de productivité peuvent en effet signifier une dégradation des conditions de travail (qui risquent cependant de faire baisser la productivité dans un deuxième temps).

Il faudra dès lors faire un difficile arbitrage entre objectifs quantitatifs (gains de productivité) et qualitatifs.

Il est intéressant de citer dans le contexte de la productivité du travail le bulletin n°6- 2003 du Statec au sujet du coût de la main-d'œuvre au Luxembourg. Ce document « *met en évidence une corrélation positive entre le coût de la main-d'œuvre et la productivité du travail.*

On constate ainsi que le secteur affichant le coût de la main-d'œuvre par salarié le plus élevé connaît également la productivité la plus élevée, à l'exception de l'industrie manufacturière [...] ».

Ce résultat met en doute l'approche compétitivité-coût qui vise à améliorer la compétitivité par une baisse du coût du travail, car une telle baisse pourrait avoir comme conséquence une diminution de la productivité du travail, autre facteur-clé, selon cette approche, de la compétitivité d'une économie.

Il y a lieu dans ce contexte de considérer les théories du salaire d'efficience. La baisse de la productivité d'un travailleur peut en effet être intimement liée à un manque de motivation. La rémunération et la qualité des conditions de travail constituent des facteurs qui ont évidemment un impact sur la motivation des travailleurs et, par ce biais, sur leur productivité.

- Productivité horaire du travail en pourcentage des Etats-Unis (PC 03)

La prise en considération de la productivité horaire semble plus neutre que la productivité par travailleur. Si un salarié travaille globalement moins (du fait de son temps de travail hebdomadaire moindre ou de ses jours de congé plus nombreux), il semble logique que sa productivité totale soit inférieure (bien que sa productivité marginale pourrait être supérieure). La productivité par heure de ce travailleur peut toutefois être facilement plus élevée que celle de son collègue qui travaille globalement plus longtemps.

Il est intéressant de noter dans ce contexte que si la productivité de la main-d'œuvre par personne occupée de l'UE est inférieure à celle des Etats-Unis, la productivité de la main-d'œuvre par heure de travail est en revanche beaucoup plus favorable aux Etats européens, même si elle reste toujours inférieure.

Tableau 22 : Productivité de la main-d'oeuvre par heure de travail - PIB en SPA par heure de travail par rapport à EU-15 (EU-15 = 100)

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
UE (15 pays)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Zone euro	104.3	104.4	104.5	104.4	104.0	104.1	103.9	103.5	103.5	102.0	101.4	101.1
Zone euro (12 pays)	102.9	103.0	103.1	103.0	102.7	102.6	102.5	102.2	102.2	102.0	101.4	101.1
Norvège	114.5	116.1	117.9	123.5	123.6	115.9	124.3	144.8	145.1	138.9	139.1	139.1
Luxembourg	128.6	128.3	123.3	122.9	126.5	130.8	137.9	140.2	132.7	130.2	127.3	127.3
Belgique	119.9	121.0	118.9	119.0	117.2	115.4	120.4	122.0	120.1	120.2	121.6	121.6
France	115.4	115.1	115.6	114.4	116.0	117.2	116.8	118.5	120.5	117.9	118.8	118.8
Irlande	90.2	90.1	92.9	94.1	101.1	103.7	105.6	106.9	109.1	112.8	115.5	115.5
Etats-Unis	109.8	108.7	106.8	107.7	107.5	108.0	108.7	108.1	109.3	111.1	113.7	113.7
Pays-Bas	119.8	115.5	114.8	114.0	114.0	112.1	110.7	113.1	113.5	112.6	112.1	112.1
Allemagne	103.9	103.9	104.6	105.7	105.0	104.5	104.2	103.0	102.7	102.7	102.6	102.6
Italie	110.5	111.9	113.1	112.1	110.8	112.3	111.1	109.3	107.5	103.5	101.2	101.2
Danemark	102.5	98.8	101.2	101.4	100.8	99.8	102.8	101.2	101.7	99.3	100.4	100.4
Canada	100.6	99.7	98.9	97.3	96.9	96.3	97.4	98.2	97.9	97.7	98.6	98.6
Autriche	102.9	102.9	100.9	101.0	98.1	99.9	99.8	99.7	96.8	97.1	97.8	97.8
Suède	95.1	95.2	95.4	95.5	96.1	95.1	96.5	97.4	95.1	95.0	96.5	96.5
Royaume-Uni	87.1	87.3	86.9	87.4	88.6	89.1	89.4	90.5	91.7	94.2	95.5	95.5
Finlande	92.1	93.6	93.2	92.1	94.6	96.9	94.0	95.3	95.4	94.5	93.2	93.2
Espagne	86.1	86.2	89.0	88.6	85.9	85.2	85.9	83.6	83.9	85.2	87.3	87.3
Islande	93.8	93.8	89.9	89.2	89.1	91.0	87.6	85.6	87.3	86.6	84.5	84.5
Japon	76.2	75.3	75.7	76.5	76.9	76.4	77.2	76.9	77.6	77.8	78.8	78.8
Grèce	66.0	65.4	65.3	65.0	68.5	64.5	65.0	67.0	68.8	72.3	74.0	74.0
Portugal	55.7	55.7	55.4	56.2	57.6	58.3	59.0	60.3	59.8	59.4	58.7	58.7
Slovaquie		40.1	36.8	38.4	40.0	42.2	43.0	44.8	46.1	49.8	56.3	56.3
République tchèque			41.3	42.5	41.3	41.1	42.2	41.9	44.7	45.2	46.1	46.1
Pologne								38.1	37.6	38.0	43.6	43.6
Lituanie										36.7	38.9	38.9
Estonie								33.3	34.3	34.9		

(e) valeur estimée

(f) prévision

Source: Eurostat

Le produit intérieur brut (PIB) est une mesure de l'activité économique. Il est défini comme la valeur de tous les biens et services produits moins la valeur des biens et services utilisés dans leur création. Le PIB par heure de travail, exprimé par rapport à la moyenne de l'Union européenne, est destiné à donner une image de la productivité des économies nationales. Si l'indice est supérieur à 100, le niveau du PIB par heure de travail de ce pays est supérieur à la moyenne de l'Union européenne et vice versa. Les chiffres de base sont exprimés en SPA, c'est-à-dire dans une monnaie commune qui élimine les différences de niveaux de prix entre les pays, permettant des comparaisons significatives du PIB en volume entre les pays. Exprimer la

productivité par heure de travail éliminera les différences dans la composition temps plein/temps partiel de la force de travail.

- Evolution des coûts salariaux unitaires (PC 04)

Le rapport Fontagné ne précise pas la période considérée ce qui rend difficile l'appréciation des données.

Il est pourtant important de la connaître puisque cet indicateur est fonction de la conjoncture économique à court terme.

Tableau 23 : Croissance du coût unitaire du travail - Taux de croissance du ratio: rémunération par salarié aux prix courants divisée par le PIB (aux prix courants) par emploi total

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
UE (25 pays)	:	:	-0.8	-0.8	-1.0	-0.0	0.4	0.5	-0.6	-0.3	:	:
UE (15 pays)	-2.3	-0.9	-0.9	-0.8	-0.9	-0.0	0.5	0.5	-0.4	-0.3	-0.8	-0.7
Zone euro	-2.3	-0.8	-0.9	-1.2	-1.4	-0.1	-0.0	0.2	-0.3	-0.1	-1.6	-0.6
Zone euro (12 pays)	-2.3	-0.8	-1.0	-1.2	-1.4	-0.2	-0.1	0.2	-0.3	-0.1	-1.6	-0.6
Belgique	-1.3	-0.7	-0.5	-1.1	-0.8	0.2	-1.1	2.6	1.2	-1.1	-1.4	-1.2
République tchèque	:	:	3.7	3.4	-3.1	0.8	-0.4	0.2	3.2	0.8	-3.2	0.7
Danemark	-4.2	-0.0	0.0	-0.5	1.8	-0.1	-1.3	1.2	0.2	0.1	-0.4	-0.5
Allemagne	-2.0	0.1	-0.8	-1.4	-0.9	-0.1	1.2	-0.1	-0.7	-0.4	-2.0	-0.9
Estonie	10.7	-2.5	-6.8	-1.5	-1.3	4.8	-5.5	-3.3	-0.4	2.1	-0.5	-0.7
Grèce	:	:	-1.4	2.2	0.8	0.0	-2.0	-2.6	1.5	-2.5	0.7	0.7
Espagne	-3.0	-2.1	-0.1	-0.9	0.1	-0.7	-0.5	-0.7	-1.1	-0.5	-1.3	-0.2
France	-2.2	-0.5	-0.3	-0.8	-1.2	0.4	-0.1	0.7	-0.0	0.4	-1.4	-0.4
Irlande	-2.0	-5.2	-2.9	-4.9	-0.1	-3.7	-1.4	-1.0	-3.7	1.4	-0.4	-0.6
Italie	-3.3	-3.5	-0.2	0.1	-4.9	-0.2	-0.4	0.4	0.2	0.9	-0.1	-0.3
Chypre	:	-3.0	0.9	0.2	-3.0	6.3	-0.9	-1.7	1.7	0.5	-1.4	-0.7
Lettonie	:	:	4.8	1.8	-3.3	-2.4	-6.5	-4.2	-3.0	0.7	0.1	-2.9
Lituanie	8.3	8.6	6.1	1.7	4.3	7.1	-8.3	-6.6	-11.9	1.6	0.6	-0.3
Luxembourg	-0.6	0.3	-0.6	-4.8	-3.1	-1.0	-2.4	6.3	3.2	-0.9	-0.8	-0.2
Hongrie	-6.1	-7.3	-3.0	-2.5	-2.2	-4.2	1.2	2.8	-0.1	-0.6	-0.9	-0.5
Malte	:	:	:	:	:	-7.4	6.8	4.9	-0.8	-0.5	-3.9	-0.5
Pays-Bas	-2.5	-1.6	-0.4	-0.5	0.3	0.2	-0.8	0.2	1.3	0.6	-1.5	-1.2
Autriche	-1.5	-1.2	-2.7	-0.3	-0.4	-0.6	-2.0	-0.7	-0.7	-0.2	-0.4	-0.5
Pologne	:	-7.0	3.3	0.6	-1.3	-0.4	-1.5	5.3	-3.7	-4.5	-4.0	-1.7
Portugal	-3.5	-0.9	1.1	-0.2	-0.4	0.3	1.5	1.1	-0.4	2.9	0.1	0.7
Slovénie	-2.6	5.7	-3.2	-3.1	-2.5	-2.3	3.3	0.1	-1.9	-0.6	-2.0	-1.2
Slovaquie	:	3.8	-1.0	2.1	2.8	-3.7	-0.8	-1.2	-0.2	2.9	0.7	0.4
Finlande	-3.6	-2.2	0.4	-3.3	-2.0	1.5	-2.2	2.1	-0.3	1.3	0.2	0.1
Suède	-1.6	-3.0	3.7	-0.5	-0.2	-1.7	4.1	3.0	-0.6	-0.8	-1.9	-1.0
Royaume-Uni	-2.4	-1.1	-1.9	0.1	0.6	0.5	1.6	1.5	-0.6	-0.3	0.3	0.6
Bulgarie	:	:	-13.6	-8.0	18.4	-2.2	-5.4	0.8	-3.4	-1.4	-1.5	1.3
Islande	-2.3	2.9	2.2	1.4	5.1	3.8	2.2	-1.8	2.4	0.6	-0.2	0.4
Norvège	-0.5	-1.6	-2.6	-0.2	7.8	-2.3	-11.6	2.2	5.2	0.7	-1.5	0.4
Etats-Unis	-1.1	-0.5	-1.2	-0.7	1.7	0.4	1.8	-0.3	-2.4	-1.9	-1.1	0.3
Japon	0.3	0.3	-1.5	0.5	0.4	-0.4	-0.7	-0.1	:	:	:	:
(f) prevision												
(e) valeur estimée												
Source: Eurostat												

Cet indicateur dérivé compare la rémunération par employé et la productivité [produit intérieur brut (PIB) par emploi] pour montrer comment la rémunération des employés est liée à la productivité de leur main-d'oeuvre. C'est le rapport entre combien chaque «travailleur» est payé et la valeur qu'il produit par son travail. Son taux de croissance est destiné à donner une impression des dynamiques de la participation du facteur travail dans la création de valeur

ajoutée. Il est à noter que les variables utilisées au numérateur (rémunération, employés) se réfèrent à la main-d'oeuvre employée uniquement, alors que celles utilisées au dénominateur (PIB, emploi) se réfèrent à toute la main-d'oeuvre, travailleurs indépendants inclus.

Le Luxembourg s'est toujours bien placé en termes compétitifs, sauf en 2001, c'est-à-dire l'année de la chute brutale de la production nationale. Cette mauvaise évolution du coût unitaire du travail s'explique donc par le revirement conjoncturel.

A partir de 2003 déjà, le Luxembourg se trouve à nouveau en dessous de la moyenne européenne.

L'on ne peut donc aucunement partager la conclusion du Professeur Fontagné qui estime que la performance récente du Luxembourg en matière de coûts salariaux unitaires est très médiocre.

Un argument souvent avancé pour justifier la diminution du coût du travail est la nécessité de consolider le taux de marge des entreprises afin de rendre possible des investissements permettant d'augmenter la compétitivité au niveau de la qualité de la production et de favoriser le potentiel de croissance de l'économie.

Le taux de marge des entreprises connaît, en Europe, une tendance à la hausse depuis le milieu des années 1970, tandis que le taux d'investissement affiche une tendance à la baisse. La diminution de la part salariale dans la valeur ajoutée totale n'a donc pas conduit à un relèvement du taux d'investissement, mais à une augmentation sensible du profit non investi. Dans ce contexte, il serait intéressant, voire nécessaire, de procéder à une analyse détaillée de la répartition de la valeur ajoutée au Luxembourg ainsi que de l'utilisation de l'excédent brut d'exploitation des entreprises.

- **Ratio coûts sur revenus pour le secteur bancaire (PC 05)**

Pour cet indicateur important pour le Luxembourg du fait de l'importance du secteur financier pour l'économie nationale, le Grand-Duché semble être très bien placé.

Pour une vraie appréciation, il faudrait toutefois faire une comparaison avec des entités comparables telles la Suisse ou la City de Londres.

Nous attirons également l'attention sur la nécessité d'une fine analyse des coûts, notamment en distinguant les dépenses liées à la somptuosité des lieux et aux indemnités du management, d'un côté, des salaires des employés de banque, de l'autre côté.

4. Fonctionnement des marchés

Tous ces indicateurs partent du principe dogmatique qu'un marché totalement libéralisé est dans tous les cas le plus performant. Les discours qui prônent l'efficacité absolue des marchés et de la libéralisation totale dans tous les domaines sont évidemment sujets à contestation.

Cette discussion mériterait un approfondissement qui dépasse le cadre de la présente prise de position.

- **Pourcentage de salariés à temps plein percevant le salaire social minimum (F 01)**

Quel est l'objectif de cette mesure ? Que doit-elle démontrer ? Que l'on abuse du SSM ? Qu'il est trop avantageux ? Il ne faut pas perdre de vue que le SSM offre un salaire décent aux salariés qui ne sont pas couverts par des conventions collectives. Le Luxembourg affiche le pourcentage de salariés à temps plein percevant le salaire social minimum le plus élevé de l'Union européenne.

Le Luxembourg est également le pays disposant d'un des meilleurs taux de croissance de l'emploi intérieur et du PIB réel, ceci depuis des années. Le pourcentage élevé de salariés à temps plein percevant le salaire social minimum ne semble donc pas avoir d'effet négatif en termes de croissance de ces deux agrégats.

Pour une analyse plus détaillée du niveau du salaire social minimum, nous renvoyons au chapitre 4 de la présente note.

- **Prix de l'électricité (hors TVA) et Prix du gaz (hors TVA) - utilisateurs industriels (F 02 et F 03)**

Les auteurs de la présente note estiment qu'il serait nécessaire de comparer également les prix pour les ménages, la libéralisation des marchés ayant théoriquement vocation à diminuer les prix pour l'ensemble des consommateurs.

- **Part de marché de l'opérateur principal dans les télécommunications mobiles et Part de marché de l'opérateur historique dans les télécommunications fixes (F 04 et F 05)**

Le rapport Fontagné critique la part de marché importante de l'opérateur principal dans les télécommunications mobiles, entravant le processus de libéralisation du secteur.

Il faut relever que la course à la libéralisation ne constitue pas, aux yeux de l'OGBL et du LCGB, une fin en soi. Les conséquences négatives qui résultent d'une libéralisation totale dans tous les secteurs possibles sont entre temps largement connues. Un effet général à la baisse sur les prix de consommation est cependant loin d'être démontré.

- Panier composite des télécommunications fixes et mobiles (hors TVA) (F 06)

Il est étonnant que le Luxembourg, qui est critiqué pour la part de marché importante de l'opérateur principal dans les télécommunications mobiles et fixes, offre les prix les moins élevés en ce qui concerne le panier composite des télécommunications fixes et mobiles (hors TVA).

Contrairement à ce que dit le rapport Fontagné, cette présence ne semble donc pas avoir d'effet à la hausse sur les prix.

- Tarification d'accès Internet à large bande (F 07)

- Panier de redevances nationales pour les lignes louées de 2Mbits (hors TVA) (F 08)

On se doit de constater les performances relativement moyennes en la matière, alors que ces indicateurs de compétitivité-prix prennent la mesure de facteurs-clés du commerce électronique interentreprises qui ont des répercussions sur les coûts de production des entreprises.

- Marchés publics - valeur des marchés publics passés selon la procédure ouverte (F 09)

Les auteurs de la présente note estiment qu'il ne faudrait pas uniquement analyser la valeur des marchés publics passés selon la procédure ouverte, mais également les critères utilisés dans ces procédures afin d'apprécier si elles intègrent des considérations sociales et écologiques.

- Total des aides d'État en pourcentage du PIB (hors objectifs horizontaux) (F 10)

Selon le rapport Fontagné, une fraction élevée des aides d'Etat peut laisser conclure à un fonctionnement imparfait de l'économie au sein du marché intérieur.

Or ces aides peuvent avoir leur raison d'être, notamment pour soutenir une industrie naissante.

5. Cadre institutionnel et réglementaire

- Impôts sur les sociétés (CAD 01)

En premier lieu, signalons que, pour disposer d'une image correcte du degré de compétitivité du système fiscal, il est impératif de prendre en compte les bases imposables.

L'avance de compétitivité résultant d'une faible imposition du revenu des collectivités est le résultat d'une niche ouverte par la non-harmonisation

européenne en la matière. L'avantage aura disparu si les autres Etats baissent leur taux d'imposition au même niveau.

Le rapport Fontagné attire en outre l'attention sur le fait que, en matière fiscale, l'étau se resserre en Europe.

L'indicateur repris ne prend par ailleurs pas en compte le phénomène de l'« optimisation fiscale » qui consiste, pour les entreprises notamment multinationales, à chercher à soustraire, de manière légale, tout ou partie de leurs bénéfices au fisc en les déplaçant à leur guise d'un pays à un autre.

Cette pratique est évidemment condamnable à nos yeux car elle permet que les entreprises réalisant les plus grands bénéfices soient exonérés d'impôts. Le retour de balancier est clair : les dépenses publiques sont alors entièrement financées par les entreprises qui n'ont pas les moyens de recourir aux services des spécialistes d'« optimisation fiscale » ainsi que par les salariés et les consommateurs.

Comme nous en discussions pour ECO08, la diminution sensible du taux d'imposition du revenu des collectivités risque d'engendrer un affaiblissement considérable des recettes budgétaires provenant de ce poste de recettes. La concurrence fiscale actuellement à l'œuvre rétrécit l'assiette et les rentrées fiscales des pays membres, ce qui symbolise une aberration supplémentaire dans la construction européenne.

Il est simpliste de considérer qu'un faible taux d'imposition est une bonne chose pour l'économie. Comment au final financer des infrastructures après une course aux faibles taux d'imposition ?

Il convient de rompre avec ces incohérences. Une réforme de l'imposition sur les profits des sociétés s'impose. Les syndicats signataires relancent avec force leur appel à l'harmonisation complète des taux de base qui s'accompagnerait, comme l'EuroMemorandum Group le propose, de la fixation d'un taux minimum d'imposition de, par exemple, 40% (ou de 30% pour les pays dont le revenu par tête est inférieur à 75% de la moyenne européenne).

En outre, une discussion sur une politique fiscale européenne dans le contexte du marché intérieur et de la « zone euro », notamment sur une harmonisation des assiettes, ne peut plus être éludée.

Comme énoncé au troisième chapitre du présent document, il ne serait pas inutile, dans le même état d'esprit, d'indiquer une norme européenne salariale et de dépenses sociales qui doit servir de référence pour définir la compétitivité moyenne dans notre zone économique unifiée. Cette norme n'est actuellement nullement précisée, de sorte que la construction de notre marché unique nous mène droit à un alignement vers le bas qui ne donnera en fin de compte jamais satisfaction. Dans cette logique, la moindre dépense sociale risque d'être considérée aujourd'hui comme potentiellement nocive à la compétitivité de nos pays par rapport à une norme glissante dont la limite est « zéro dépenses sociales » ou bien encore « zéro prélèvements obligatoires ».

- Impôts des personnes physiques et Taux de TVA standard (CAD 02 et CAD 03)

Le Luxembourg se positionne bien à l'aune de ces deux indicateurs.

Considérons nonobstant que, au sujet du taux de TVA, cet avantage est temporaire et peut disparaître à tout moment en cas d'harmonisation européenne vers le haut du taux de base de la TVA.

Pour ce qui est du taux d'imposition maximum des personnes physiques, il ne donne pas une image complète du niveau d'imposition. La charge fiscale ne peut pas être uniquement appréciée par le taux d'imposition maximal; il faudra également considérer le taux d'entrée ainsi que la progressivité du barème d'imposition.

Il faut également relever qu'au Luxembourg, les dépenses publiques sont de plus en plus supportées par les salariés et les consommateurs.

Le tableau ci-dessous retrace l'évolution des trois types de recettes par rapport à l'année de base 1998. Les recettes TVA ont plus que doublé entre 1998 et 2005, tandis que les recettes ITS et IRC progressent beaucoup moins vite.

Tableau 24 : Evolution des recettes provenant de l'ITS, de l'IRC et de la TVA

	ITS	IRC	TVA
1998	100	100	100
1999	112,9	97,7	130,8
2000	127,2	110,0	148,3
2001	130,9	122,6	153,8
2002	126,0	143,1	174,0
2003	129,8	143,0	192,4
2004	135,8	120,0	208,9
2005	152,7	122,7	242,2

Source : Projet de budget de l'Etat pour l'exercice 2005

Calculs : CEP•L

Les recettes provenant de l'ITS et de la TVA progressent de manière assez régulière entre 1998 et 2005, tandis que les rentrées plus volatiles de l'IRC connaissent un pic en 2002-2003 pour ensuite retomber en 2004 et 2005, probablement, au niveau de 2001.

Force est donc de constater que, par rapport à l'année 1998, la contribution des salariés et des consommateurs aux dépenses publiques pour l'année 2005 augmente beaucoup plus que celle des entreprises.

Le Gouvernement ne devrait-il pas se pencher sur cette évolution qui voit les salariés et les consommateurs supporter une charge fiscale plus lourde que les entreprises ?

- Coin socio-fiscal (CAD 04)

Le Luxembourg est bien placé, notamment pour les couples mariés disposant d'un salaire unique et ayant deux enfants.

Pour apprécier vraiment les charges de l'employeur, il faudrait distinguer celles-ci des charges imputées aux salariés.

- Coûts salariaux du secteur public (CAD 05)

Quelle est la finalité de cet indicateur ? Quel pays est plus compétitif : celui qui offre une bonne rémunération à ses fonctionnaires ou celui qui leur offre une rémunération médiocre ? Ce n'est pas la rémunération des fonctionnaires ou autres agents publics qui est un facteur de compétitivité, mais bien l'efficacité de l'administration que l'indicateur suivant souhaite mesurer.

Se pose en outre la question quant à la définition considérée de la notion de secteur public, notion qui varie d'un pays à l'autre.

- Indice de l'efficacité de l'administration (CAD 06)

Au vu de cet indicateur et du précédent, la fonction publique luxembourgeoise est peu coûteuse et très efficace par rapport aux autres pays.

- Indice du respect de la loi et Indice de la qualité de la réglementation (CAD 07 et CAD 08)

La finalité de ces indicateurs est à saluer. Le cadre institutionnel et réglementaire peut avoir une certaine importance pour le bon déroulement des activités économiques. Il n'en reste pas moins qu'il est très difficile à chiffrer en termes quantitatifs et qu'il relève souvent d'une appréciation subjective.

Il faudrait donc, dans la mesure du possible, chercher à établir des indicateurs quantitatifs au lieu de ceux basés sur des enquêtes d'opinion qualitatives et subjectives.

On pourrait également analyser sous ce point le niveau ou la rapidité de transposition de directives européennes.

- Degré de sophistication des services publics en ligne et Services publics entièrement disponibles en ligne (CAD 09 et CAD 10)

Beaucoup d'efforts restent à faire en la matière, notamment dans l'optique de la simplification administrative prônée par le Gouvernement.

6. Entrepreneuriat

La contradiction entre les résultats des indicateurs « *Propension à entreprendre* » et « *Emplois indépendants en pourcentage de la main-d'œuvre dans l'emploi total* » pour le Luxembourg est flagrante. La question quant à la pertinence du premier indicateur s'impose dès lors.

Selon le rapport Fontagné (p.115), « *l'entrepreneuriat (Figure 29) offre une image inattendue pour le Luxembourg, à double titre. D'une part les bonnes performances enregistrées à l'exception d'un indicateur amènent à penser qu'il n'y a pas de problème, contrairement aux avis émis par les membres des délégations patronales et salariales lors de nos entretiens ; d'autre part, le très faible pourcentage de la population occupant des emplois indépendants est contradictoire avec les autres éléments statistiques. Il est donc difficile de conclure en l'absence d'éléments plus approfondis. Une étude spécifique devrait être consacrée à ce domaine* ».

7. Education & formation

D'emblée nous estimons que les informations chiffrées relatives à l'éducation et à la formation sont relativement faibles au Luxembourg. Il manque en effet des données essentielles et il serait opportun de définir de nouveaux indicateurs supplémentaires, quantitatifs et qualitatifs (intégration d'éléments évaluant la motivation, les incitations financières, etc.) ainsi que de réunir les données neuves aussi rapidement que possible.

La création d'un observatoire régional de l'emploi et de la formation, ayant pour missions la collecte et l'analyse desdites données afin d'effectuer des prévisions concernant la formation initiale, professionnelle et continue serait une solution envisageable pour remédier à la situation actuelle.

Dans le même temps, il conviendrait sans doute de compléter le panier d'indicateurs sélectionnés dans cette catégorie par les indicateurs à long terme disponibles auprès d'Eurostat portant sur la formation et l'éducation (niveau d'études, effectif scolaire, étudiants, langues étrangère, dépenses, formation permanente).

- Dépenses annuelles par élève/étudiant au titre des enseignements publics (EDU 01)

Le budget du Ministère de l'Education et de la Formation a connu une hausse constante depuis la fin des années '90 et représente 4,1 % du PIB pour l'année 2003. On estime que ce taux avec un enseignement universitaire s'élèverait à +/- 5,4 % du PIB.

Le taux d'encadrement, c.-à-d. le nombre d'élèves par enseignant serait également un bon indicateur des moyens qu'un pays consacre à l'éducation.

- Population ayant atteint au moins une formation de deuxième cycle du secondaire (EDU 02)

Il faut être conscient que les programmes de l'enseignement secondaire varient suivant les pays. En plus le Luxembourg présente une situation atypique du fait que presque la totalité des matières sont enseignées en français et en allemand. Les niveaux d'instruction sont donc à comparer avec prudence.

Par ailleurs une observation dans le temps des niveaux d'instruction avec différentes classes d'âge aurait pu faciliter une analyse « plus réelle » de la situation actuelle. Les classes plus jeunes devraient avoir des niveaux d'instruction plus élevés alors que les personnes plus âgées ont des niveaux de connaissances plus bas. Ne-devrait on pas également tenir compte de l'évolution de la pyramide des âges dans les différents pays pour obtenir une base de comparaison fiable?

- Part de la population des 25-34 ans ayant atteint un niveau d'éducation tertiaire en 2002 (EDU 03)

Le Luxembourg se trouve à la onzième place sur 19. Les pays où les taux de diplômés du tertiaire sont élevés ont toutes les chances de constituer ou de conserver une population active hautement qualifiée et de maintenir de la sorte des salaires attrayants au pays.

- Part des ressources humaines en sciences et technologies (RHST) dans l'emploi total et la part relative de l'emploi des RHST non-nationales (EDU 04 et EDU05)

Au Luxembourg, les secteurs de faible technologie ont vu leur part décroître dans l'emploi total au cours des dernières années, alors que les secteurs de haute technologie, pour lesquels des qualifications plus élevées sont requises, ont considérablement augmenté. Ce phénomène peut expliquer, du moins partiellement, le 6^{ème} rang resp. le premier rang occupé par le Luxembourg. A préciser la situation très spécifique du marché de l'emploi au Luxembourg qui a à sa disposition un grand réservoir transfrontalier de salariés potentiels.

- Part des travailleurs hautement qualifiés (TIC) dans le total des emplois (EDU 06)

Le Luxembourg se trouve ici au-dessus de la moyenne, à la sixième place.

Le rapport indique que « le rôle joué par la main-d'œuvre hautement qualifiée dans la performance d'une entreprise, d'un secteur ou d'un pays est un fait établi, et reconnu par un certain nombre d'observateurs. Les activités liées à la connaissance, à sa transmission, à sa production, à son interprétation et à son utilisation sont très importantes dans le fonctionnement même de l'activité économique et dans la structure de l'emploi. Afin de maintenir et d'améliorer le bien-être de la société, il est impératif de poursuivre dans cette voie, et par conséquent de veiller à la reproduction d'une masse importante de travailleurs hautement qualifiés, quel que soit le domaine. »

- **Apprentissage tout au long de la vie (EDU 07)**

Pour ce qui est de la formation professionnelle continue, on constate une progression du nombre de demandes de cofinancement de la part des entreprises depuis l'entrée en vigueur de la loi modifiée ayant pour objet le soutien et le développement de la formation professionnelle continue en 2000.

Pour l'année 2003 le nombre d'inscriptions des participants est en nette progression et est estimé à 215 108 ; l'effectif total des entreprises ayant introduite une demande de financement se situe autour de 76 000. Il est encore trop tôt pour tirer des conclusions définitives, mais la tendance semble être à la hausse.

Tableau 25 : Apprentissage tout au long de la vie au Luxembourg

	2000	2001	2002	2003
Effectif entreprises	54 488	65 139	70 524	76 064
Nombre d'inscriptions	91 150	157 919	176 064	215 108*

(source INFPC/MENFP, *estimation)

Il serait utile de disposer de données plus exhaustives, notamment en ce qui concerne le pourcentage de personnes ayant bénéficié de formations professionnelles, réparti par catégorie de qualification professionnelle (CITP, CATP, etc.), par tranches d'âge, ... le coût horaire de formation par salarié, par secteur etc.

Un tableau comparant au niveau international les dépenses relatives à l'éducation des adultes et celles de la formation professionnelle continue fait malheureusement défaut.

A signaler également que le projet de loi sur le congé formation mettant à disposition du salarié du temps de formation que ce dernier pourra ensuite utiliser, sous certaines conditions, à sa propre initiative, n'est pas encore en vigueur

- **Jeunes ayant quitté prématurément l'école (EDU 08)**

Actuellement nous disposons des taux de certification pour les années 2001/02 et 2002/03 qui se situent à plus ou moins 80% (79,8% pour 2001/02 et 79,1% pour 2002/03). 20% de jeunes ne sont donc pas en possession d'un titre ou diplôme.

A noter également la décision récente du Gouvernement luxembourgeois de prolonger la scolarité obligatoire de 15 à 16 ans.

Dans d'autres pays, l'obligation scolaire se situe au-delà ou en dessous de cette limite d'âge.

Or retenir de plus en plus longtemps un nombre important de jeunes dans le système scolaire n'est pas une solution. Il devient donc urgent de développer des systèmes de qualifications qui prennent en compte tous les contextes d'apprentissage (formels, non formels et informels) et qui documentent et valident les réussites (qualifications partielles) plutôt que les échecs et qui motivent davantage cette population de jeunes qui risque de quitter prématurément l'école.

8. Economie de la connaissance

Selon le rapport Fontagné (p.117), « à l'exception de certains aspects liés à l'économie de la connaissance (Figure 31), tels que le nombre de voies d'accès aux télécommunications par habitant, ou le nombre de serveurs sécurisés par habitant où le Luxembourg présente d'excellentes performances, le domaine de la R&D, de l'innovation ou des TIC apparaît assez médiocre. En témoigne par exemple le fait que le Luxembourg se retrouve parmi les pays les moins performants en ce qui concerne les crédits budgétaires publics alloués à la recherche-développement, la part de la recherche publique financée par le secteur privé (pouvant notamment contribuer à un accroissement des retombées industrielles), la part du chiffre d'affaire attribuée à l'introduction de nouveaux produits, aux nombre de publications scientifiques (véhicule de diffusion des résultats de l'activité de recherche). En matière de TIC, les performances sont également médiocres, notamment vis-à-vis des investissements dans les télécommunications publiques, dans les accès Internet à large bande pour les ménages ou encore dans la part du total de l'emploi dans les secteurs à haute et moyenne technologie. Enfin, même si la part des dépenses intérieures en R&D dans le PIB est supérieure à la moyenne de l'UE, elle reste encore éloignée de l'objectif de Lisbonne qui se situe à 3% d'ici à 2010».

Cette analyse est globalement partagée par les auteurs de la présente note. Le Luxembourg devra en effet faire des efforts pour rattraper son retard en la matière.

Ce retard se montre également dans la disponibilité des services publics en ligne pour laquelle le Luxembourg se classe en dernier.

9. Cohésion sociale

La cohésion sociale constitue l'enfant pauvre de la liste des indicateurs. La physionomie de la liste a d'ailleurs changé par rapport à la liste provisoire.

L'on est passé de 69 à 80 indicateurs sans que le nombre d'indicateurs de cohésion n'ait augmenté. Il a même diminué bien qu'on retrouve des indicateurs qui apprécient également la cohésion sociale dans d'autres catégories (chômage de longue durée, jeunes ayant quitté prématurément l'école).

L'importance relative de la cohésion sociale a donc diminué.

Du reste, des indicateurs comme l'espérance de vie ou les accidents de travail ne constituent pas nécessairement des indicateurs de cohésion sociale.

La cohésion sociale est devenue l'avant-dernière catégorie considérée ; nous espérons que cela n'a rien de symbolique quant à l'importance qui lui est accordée.

Beaucoup de nos revendications au niveau de la cohésion sociale n'ont pas été prises en considération :

- répartition de la valeur ajoutée
- inégalité de répartition des revenus (rapports interquintile/interdécile de revenu),
- taux de pauvreté (avant et après transferts sociaux),
- population dans les ménages sans emploi,
- population dépendant du RMG,
- transferts sociaux (en % du PIB),
- disponibilité de logements convenables à prix abordables,
- nombre de crèches et utilisation de celles-ci.

D'autres indicateurs, qui devraient être analysés pour donner une image plus large de la cohésion sociale, sont l'indice d'Atkinson ou encore l'indice Robin des Bois (part des revenus totaux qui doit être transférée des ménages au-dessus de la moyenne vers les ménages sous cette moyenne pour obtenir l'égalité dans la distribution des revenus).

Le caractère multidimensionnel de la cohésion sociale manque quelque peu. Si l'éducation est reprise dans une catégorie spécifique, le logement fait complètement défaut : loyers réels en fonction du revenu, part des ménages vivant dans une maison, part des ménages possédant leur logement, personnes vivant dans un logement surpeuplé, etc.

De façon générale, nous partageons la conclusion du Professeur Fontagné qui estime qu'« *en termes de cohésion sociale, le Luxembourg présente des performances moyennes par rapport à l'ensemble des pays de comparaison* » (p.118).

• Coefficient de Gini (SOC 01)

A nos yeux, il serait utile de compléter l'analyse des inégalités par des ratios interquintiles afin de mieux appréhender où se trouvent exactement les inégalités dans la distribution des revenus.

Selon le Luxembourg Income Study (LIS), l'indicateur de Gini, « *en tant qu'instrument de mesure synthétique de la cohésion sociale par distribution du revenu, [...] s'applique à l'ensemble de la distribution. Il est souvent complété par des ratios inter-quantiles qui s'intéressent à des parties plus spécifiques de la distribution des revenus. Par exemple, les **share ratio P10/P50 et P90/P50** s'attachent à étudier la position relative du groupe ayant les niveaux de revenu les plus bas et les plus élevés* »²⁴.

²⁴ LIS, op.cit.

Aussi, le coefficient de Gini devrait être affiné par types de revenus ou par sous-populations. Pour le LIS, « *opérer une décomposition de l'indice de Gini par type de revenus (salaires, revenus de transferts, richesse, etc.) ou par sous populations (hommes-femmes, secteurs d'activité, etc.) permet une analyse des origines de l'inégalité observée* ».

- **Taux de risque de pauvreté après transferts sociaux (SOC 02)**

Nous estimons que la performance du Luxembourg concernant le présent indicateur est loin d'être optimale. En effet, en tant que pays le plus riche, on pourrait s'attendre à mieux.

Certes, il s'agit ici d'un concept de pauvreté relative, si bien qu'il est possible de dire qu'il vaut mieux être pauvre au Luxembourg que pauvre dans certains autres pays.

Cette objection quelque peu cynique est toutefois à relativiser en observant que le coût de la vie au Luxembourg est plus élevé que dans d'autres pays. D'où toute l'utilité et l'intérêt d'une comparaison relative par rapport au reste de la population.

De cette observation ressort également la nécessité de ne pas se contenter d'une approche purement monétaire de la pauvreté et de ne pas oublier les autres dimensions liées à la pauvreté. Pensons notamment à l'accès au logement ou au fait de pouvoir s'offrir certains biens ou non.

Selon le LIS, le taux de risque de pauvreté après transferts sociaux « *donne un aperçu de l'incidence de la pauvreté dans un pays. On pourrait le compléter par l'indicateur mesurant son intensité c'est-à-dire l'écart de risque de pauvreté ('Poverty Gap') qui permet d'évaluer explicitement l'éloignement par rapport au seuil du revenu des personnes en risque de pauvreté. Dans le cas du Luxembourg, les individus les plus pauvres sont concentrés à la limite du seuil de pauvreté mais qu'il existe aussi de ce fait une part importante d'individus risquant de basculer dans la pauvreté.*

Une comparaison entre le taux de risque de pauvreté standard et une situation hypothétique dans laquelle les transferts sociaux n'existeraient pas (taux de risque de pauvreté avant transferts sociaux) peut servir à l'évaluation de l'effet redistributif des transferts sociaux (les pensions, les prestations de chômage...) et leur rôle dans la réduction du risque de pauvreté »²⁵.

²⁵ LIS, op.cit.

- **Taux de risque de persistance de la pauvreté (SOC 03)**

A nos yeux, cet indicateur est très important pour mesurer la cohésion sociale en analysant la composante structurelle de la pauvreté.

Ici encore, l'on constate que le Luxembourg est relativement mal placé.

- **Espérance de vie à la naissance (SOC 04)**

Pour le LIS, « *sur le plan de la santé, la cohésion sociale peut être évaluée en examinant les chiffres de l'espérance de vie à la naissance, c'est-à-dire le nombre d'années qu'une personne peut espérer vivre à partir de l'âge 0. Le lien entre mauvaise santé et exclusion sociale est fréquemment reconnu. Une santé précaire peut conduire à l'exclusion du marché du travail, puis de la société par effet ricochet. A l'inverse, des conditions de vie ou de logement difficiles ou un accès restreint aux soins de santé public peuvent également affecter l'état de santé des individus* »²⁶.

L'espérance de vie à la naissance constitue donc un indicateur important du bien-être général d'une population. Toutefois, « son niveau élevé dans l'ensemble de l'UE ne lui confère pas un pouvoir discriminant essentiel pour alerter l'opinion sur le maintien de la cohésion sociale et/ou de la compétitivité ».

De plus, à nos yeux, il faudrait, afin d'appréhender de manière conséquente la cohésion sociale à ce niveau procéder à une répartition de l'espérance de vie (par exemple pour les plus de 60 ans) des différentes catégories socio-économiques afin d'apprécier s'il existe des différences notables à cet égard.

- **Ecart des rémunérations entre hommes et femmes (SOC 05)**

Il ne résulte pas clairement du tableau si l'écart considéré comprend les différences de salaires objectivement justifiées ou se limite aux différences « inexplicables ».

En tout état de cause, le Luxembourg est assez mal placé au niveau de cet indicateur ; d'où la nécessité d'approfondir l'analyse des raisons de cet écart.

Relevons de nouveau que la discrimination salariale ne constitue pas l'unique aspect discriminatoire. Des barrières à la participation des femmes sur le marché du travail peuvent exister à d'autres niveaux (ex. : politique fiscale, manque de disponibilité dans les crèches).

- **Accidents graves du travail (SOC 06)**

Les auteurs de la présente note estiment que les accidents de travail constituent un indicateur très important pour mesurer la qualité des emplois ou les conséquences de modes et rythmes de production. Ils ne sont toutefois peut-être pas prépondérants pour mesurer la cohésion sociale.

Cet indicateur a-t-il été placé dans la catégorie cohésion sociale pour augmenter artificiellement le nombre d'indicateurs de celle-ci ?

²⁶ LIS, op.cit.

L'OGBL et le LCGB se demandent s'il existe une incohérence entre le tableau et le commentaire de cet indicateur.

Selon le commentaire (p. 227 du rapport), cet indice montre l'évolution du taux d'incidence des accidents du travail graves depuis 1998. Le taux d'incidence est le nombre d'accidents du travail de plus de trois jours d'arrêt de travail survenus durant l'année relativement au nombre de personnes au travail dans la population de référence.

Le titre du tableau parle des accidents de travail en nombre total d'accidents graves.

Il n'en reste pas moins que le Luxembourg est très mal placé au niveau de cet indicateur. Il affiche une évolution négative depuis 1998 contrairement à beaucoup d'autres pays. D'où l'importance d'approfondir l'analyse de la qualité des emplois par d'autres indicateurs.

Selon le Professeur Fontagné lui-même, un taux élevé d'accidents graves du travail peut indiquer de mauvaises conditions de travail, pouvant entraver par là même la productivité des travailleurs. Cette approche est partagée par les auteurs de la présente note.

On peut parler ici d'un cercle vicieux : augmenter la productivité par tous les moyens, notamment, en limitant au minimum le nombre de personnes engagées, peut mener à une progression des accidents de travail. Ceci aura pour effet de diminuer la productivité et pousse à nouveau les décideurs à rationaliser le plus possible en ce qui concerne leurs effectifs afin d'augmenter à nouveau la productivité.

Les tableaux suivants révèlent que pendant des années le Luxembourg est très mal placé en ce qui concerne les statistiques en matière d'accidents de travail.

Tableau 26 : Accidents de travail: taux d'incidence - Ayant entraîné plus de trois jours d'absence (pour 100 000 salariés)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
	Agriculture, chasse, sylviculture									
UE (15 pays)	:	6496	6123	6771	6647	6790	7060	6625	6159	5208 ^(p)
Zone euro	:	:	6505	7537	7408	7520	7721	7250	6620	5583 ^(p)
Belgique	8401	5781	7320	8701	7677	6867	5194	5754	7487	3767
Danemark	:	2544	2671	3304	1202	1203	2056	1541	1437	1603
Allemagne	:	11851	11390	11763	10791	11852	13825	14443	13168	12991
Grèce	1883	2425	1901	3241	3850	3094	2500	2695	2300	1970
Espagne	2072	2160	2410	2437	2898	3208	3152	2763	2523	2461
France	9615	9696	5442	4909	5030	4839	5175	4496	4389	4313
Irlande	958	418	470	5141	6697	5816 ⁽ⁱ⁾	5003 ⁽ⁱ⁾	3356 ⁽ⁱ⁾	1559 ⁽ⁱ⁾	1548 ⁽ⁱ⁾
Italie	9737	7500	7125	9885	9325	9381	9341	8808	7902	6261
Luxembourg	:	8452	12148	8570	7514	7666	8985	8610	2325	9600
Pays-Bas	4622	7598	7561	7827	7993	7079	7133	5754	2837	1689 ^(b)
Autriche	5824	4883	4952	8435	12611	11856	11678	11138	9293	10018
Portugal	7259	10792	13064	10531	6811	5682	2682 ^(b)	2422	2951	:
Finlande	1074	749	925	797	739	774	825	729	5221 ^(b)	5329
Suède	2614	1939	1191	1413	1270	1451	1450	1629	1577	1692
Royaume-Uni	3234	3073	2778	1539	1789	2114	2474	2328	3056	2070
Norvège	:	:	2789	2427	2269	3811	3770	4035	3555	3259

	Industrie manufacturière										
UE (15 pays)	5001	5071	4962	4660	4607	4492	4471	4421	4298	3911 ^(p)	
Zone euro	:	:	5730	5433	5319	5140	5095	5016	4866	4391 ^(p)	
Belgique	4722	4381	5477	4592	4540	4733	4591	4042	4370	3957	
Danemark	:	4147	4066	4097	5930	5910	5011	4956	5155	4464	
Allemagne	5353	5066	5190	4884	4865	4761	4639	4455	4206	3672	
Grèce	5113	5122	4562	5079	4339	3831	4034	3944	3754	3877	
Espagne	7966	7579	7946	7915	7770	7758	8983	8977	8861	8674	
France	4469	4484	4681	4626	4573	4458	4412	4488	4399	4559	
Irlande	1820	1136	1126	1752	1762	1638 ⁽ⁱ⁾	1335 ⁽ⁱ⁾	1105 ⁽ⁱ⁾	1702 ⁽ⁱ⁾	1316 ⁽ⁱ⁾	
Italie	5881	5853	5740	5438	5321	5006	4889	4930	4698	4105	
Luxembourg	:	4949	4746	4804	4709	5174	5211	4850	4596	4919	
Pays-Bas	5081	5739	5833	5895	5857	5628	5741	5714	5463	1738 ^(b)	
Autriche	10768	10890	6947	4196	3879	3770	3637	3345	3282	3200	
Portugal	7559	9509	7525	7958	6817	5909	6733	6462	6781	:	
Finlande	4808	5175	5329	4651	4813	4600	4158	4024	3543 ^(b)	3338	
Suède	1195	1192	1165	1530	1356	1676	1777	1957	1974	1812	
Royaume-Uni	1752	1948	1867	1644	1698	1678	1779	1723	1611	1597	
Norvège	:	:	8087	7673	6926	8454	7659	7727	6962	6225	
	Construction										
UE (15 pays)	9463	9014	9080	8023	7963	8008	7809	7548	7247	6913 ^(p)	
Zone euro	:	:	10179	9447	9425	9553	9273	8891	8479	8103 ^(p)	
Belgique	10061	9029	10488	8952	8682	8658	9508	7859	8131	6810	
Danemark	:	3761	3904	3729	4005	3902	4062	3955	3938	3847	
Allemagne	12071	12645	11102	9719	10021	9810	9659	8893	8013	7554	
Grèce	8670	8841	8919	9061	8362	6803	6247	5838	5732	5203	
Espagne	11942	11395	12681	13315	12870	14332	14901	14807	14797	14246	
France	11465	11529	12248	11354	11872	12205	11409	11407	10864	10716	
Irlande	1574	1200	1337	1617	2188	1901 ⁽ⁱ⁾	2122 ⁽ⁱ⁾	1630 ⁽ⁱ⁾	2496 ⁽ⁱ⁾	2318 ⁽ⁱ⁾	
Italie	8628	6751	6494	6459	6289	6445	6440	6450	5934	5248	
Luxembourg	:	8952	8667	10344	10486	10027	10743	10942	11335	11620	
Pays-Bas	11176	2725	2650	2603	2525	2499	2721	2777	2380	2427 ^(b)	
Autriche	4243	4377	11095	7851	7010	6439	6311	5499	4835	5047	
Portugal	9720	9105	11889	12131	10375	10093	8370	7048	8089	:	
Finlande	8582	8034	6454	7172	6766	7538	7074	7059	6947 ^(b)	6584	
Suède	1615	1374	1237	2150	1823	2247	2430	2410	2491	2306	
Royaume-Uni	2859	2888	2885	2552	2635	2439	2367	2506	2737	2579	
Norvège	:	:	8148	7864	6349	8256	7102	7759	6617	6247	
	Transports et communications										
UE (15 pays)	:	6139	5790	6018	5937	5862	5702	5512	5162	4056 ^(p)	
Zone euro	:	:	7078	7495	7422	7321	7057	6783	6355	4854 ^(p)	
Belgique	3190	3048	5326	4419	4610	5728	4820	3702	4376	4367	
Danemark	:	2656	2296	2396	3429	3399	3886	3361	2991	3287	
Allemagne	9845	10502	10393	12032	12120	11691	11000	10460	9651	5058	
Grèce	1200	2303	2122	2542	2093	2016	2275	1585	2056	2036	
Espagne	6042	5608	5512	5731	5827	6190	6404	6603	6414	6330	
France	7542	6463	6331	6381	6435	6128	6276	6084	5856	5987	
Irlande	2624	1404	1425	3513	2620	1923 ⁽ⁱ⁾	1589 ⁽ⁱ⁾	1261 ⁽ⁱ⁾	1627 ⁽ⁱ⁾	1546 ⁽ⁱ⁾	
Italie	9226	8135	4998	4902	5109	5482	5613	5659	5203	5078	
Luxembourg	:	3240	3384	3756	3934	3648	4427	4236	4738	4886	
Pays-Bas	3073	3179	3298	3244	3293	3055	3179	3268	2796	2165 ^(b)	
Autriche	1878	1793	4160	2803	2761	2761	2942	2816	2508	2443	
Portugal	3031	2737	3395	3560	3430	4221	3929	4243	3870	:	
Finlande	4614	4918	4200	3952	3944	3646	3954	3634	3136 ^(b)	3440	
Suède	1017	2151	1970	1479	1210	1549	1596	1466	1622	1608	
Royaume-Uni	2628	2157	1948	1980	1757	1746	1781	1957	1844	1800	
Norvège	:	:	5243	5280	4508	5124	4940	5710	4342	3876	

(b) rupture de série – (p) valeur provisoire – Source Eurostat

Taux d'incidence = (nombre d'accidents du travail entraînant plus de 3 jours d'absence survenus au cours de l'année/nombre de personnes ayant un emploi dans la population de référence) x 100 000. Un accident est considéré comme un accident du travail uniquement s'il se produit pendant

un travail qui peut entraîner des lésions physiques ou mentales. Cela exclut les accidents sur le trajet entre domicile et lieu de travail, les accidents ayant uniquement une origine médicale et les maladies professionnelles.

10. Environnement

Bien que placé en dernier lieu – espérons encore que cet agencement n’a rien de symbolique –, l’environnement a, aux yeux des auteurs de la présente note, toute son importance pour la compétitivité d’une économie.

En effet, la performance économique passe aussi par l’écologique.

Face à l’évolution récente des prix pétroliers, qui, à brève échéance à l’échelle de l’histoire de l’humanité, connaîtront des flambées inflationnistes inéluctables, l’impérieuse nécessité de recourir à des sources d’énergies alternatives et renouvelables s’impose.

Pour des raisons environnementales, tout d’abord. On ne peut ignorer les obligations internationales du Luxembourg dans ce contexte. Mais pas uniquement.

Plus et plus tôt la palette des sources d’énergie consommée sera diversifiée, moins grande sera la vulnérabilité énergétique de l’économie par rapport à une hausse du prix du pétrole, qu’elle soit d’ordre spéculatif ou naturel du fait de la réduction attendue de l’offre. Il s’agit bien d’un enjeu portant sur la performance économique du pays.

Citons à ce propos le récent rapport « Relever le défi – La stratégie de Lisbonne pour la croissance et l’emploi » (rapport « Kok ») qui estime que *« l’Europe doit poursuivre l’objectif à long terme qui consiste à augmenter l’efficacité énergétique et l’efficacité des ressources. Les récentes hausses et fluctuations des prix du pétrole dues à des facteurs géopolitiques mettent en évidence la dépendance grandissante de l’Union à l’égard des importations de pétrole étranger (82 % en 2002). L’augmentation de l’efficacité énergétique et la poursuite du développement de sources d’énergie de substitution contribueront non seulement à réduire cette dépendance, mais pourraient aussi renforcer la compétitivité de l’Union en allégeant la facture énergétique. »*

Au-delà de la problématique du transfert de sources de production énergétique limitées et polluantes vers des sources renouvelables, il convient également d’agir en matière d’épargne d’énergie. Les plans d’épargne d’énergie peuvent par exemple permettre d’amortir à plus court terme les hausses des prix pétroliers.

L’action et la sensibilisation doivent s’étendre tant à la sphère économique que privée.

Des efforts financiers visant à promouvoir des sources énergétiques et des moyens de transport propres et fiables, qui contribuent à la protection de l’environnement et au bien-être de tous, sont indispensables.

Il serait également approprié de développer la recherche dans les domaines de la consommation rationnelle d'énergie et de l'utilisation massive des énergies renouvelables, qui doivent compter dans un avenir proche parmi les principales sources mondiales d'énergie.

La recherche et le développement en ces matières seraient également utiles à la croissance encore fragile des filières industrielles européennes de l'énergie renouvelable, génératrice d'emplois.

La croissance de ces filières dépend de l'efficacité des politiques publiques volontaristes soutenant son développement.

Le rapport « Kok » stipule d'ailleurs qu'« *en agissant la première et en se concentrant sur des technologies économes en ressources que d'autres pays finiront par devoir adopter, l'Europe prendra l'avantage. [...]*

La promotion d'innovations éco-efficaces constitue clairement une possibilité avantageuse pour tous qu'il convient d'exploiter pleinement en vue d'atteindre les objectifs de Lisbonne. Les innovations — qui débouchent sur une pollution moindre, des produits moins consommateurs de ressources naturelles et des ressources gérées plus efficacement — soutiennent la croissance et l'emploi, tout en offrant des possibilités de dissocier la croissance économique de l'utilisation des ressources et de la pollution. Les exemples d'innovations éco-efficaces sont nombreux, dans des secteurs très divers, allant de l'électronique à l'agriculture, en passant par l'énergie, les transports, l'industrie chimique et les soins de santé. [...]

Si des mesures fiscales peuvent s'avérer utiles, les gouvernements peuvent également soutenir l'innovation éco-efficace d'une autre manière. Ils peuvent stimuler les marchés des éco-innovations par l'écologisation des marchés publics. En faisant office de «clients de lancement», les gouvernements peuvent favoriser les innovations éco-efficaces, en ce sens que d'autres acheteurs potentiels peuvent ainsi examiner le fonctionnement de ces nouvelles technologies. En outre, les marchés publics «verts» peuvent contribuer à la réduction des coûts, par la réalisation d'économies d'échelle. »

- **Nombre de certifications ISO 14001 et EMAS par millier d'entreprises (ENV 01)**

La performance des entreprises luxembourgeoises est très mauvaise. Elles ne semblent a priori pas très préoccupées par l'environnement.

Des efforts devraient être entrepris afin de mieux sensibiliser les entreprises à la problématique environnementale.

- **Total des émissions de gaz à effet de serre (ENV 02)**

Cet indicateur nous semble important. Il faut toutefois rester prudent quant à son interprétation pour le Luxembourg du fait de sa situation spécifique (tourisme de l'essence).

- **Part des énergies renouvelables (ENV 03)**

Des efforts considérables restent à fournir par le Luxembourg, notamment pour atteindre l'objectif de la stratégie de Lisbonne qui est de 12% en 2010 ainsi que pour diminuer la vulnérabilité de l'économie par rapport au pétrole.

- **Déchets municipaux collectés (ENV 04)**

Le Luxembourg est bien placé pour cet indicateur qui ne permet toutefois pas d'apprécier la quantité de déchets qui ne sont pas collectés.

- **Intensité énergétique de l'économie (ENV 05)**

L'économie luxembourgeoise est relativement performante en termes d'intensité énergétique.

Il faudrait toutefois préciser que la vulnérabilité d'une économie ne se mesure pas uniquement à l'aune de son intensité énergétique.

Si une forte intensité énergétique reflète la dépendance d'une économie par rapport au facteur « énergie », elle ne donne pas d'indications concernant la diversification des sources de l'énergie consommée.

Même si l'intensité énergétique d'une économie est plus élevée que celle d'une autre économie, la première peut être moins vulnérable par rapport à une hausse des prix du pétrole, par exemple, si ses sources énergétiques sont plus diversifiées.

Rappelons que la part des énergies renouvelables dans la consommation nationale d'électricité, elle est relativement faible.

- **Répartition par mode de transport du transport de voyageurs. Part en pourcentage du transport par voiture (ENV 06)**

Le Luxembourg n'est pas très bien placé. Des efforts de sensibilisation et de modernisation du système des transports publics restent à faire, notamment pour atteindre l'objectif national du modal split (25/75).

Luxembourg, le 2 février 2005



OGB•L
60, bd J.F. Kennedy
BP 149 L-4002 Esch-Alzette
ogb-l@ogb-l.lu
www.ogb-l.lu



LCGB
11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg
info@lcgb.lu
www.lcgb.lu



Chambre de Travail
18, rue Auguste Lumière
L-1950 Luxembourg
ak-l@ak.lu
www.ak-l.lu



Chambre des Employés Privés
13, rue de Bragance
L-1255 Luxembourg
info@cepl.lu
www.cepl.lu