

Document de travail

Notes et analyses de l'ITCEQ

n° 34 - avril 2016

Évolution du Coût du travail salarial

1997-2013

Thouraya Lakoud



La présente note est la propriété de l'Institut Tunisien de la Compétitivité et des Études Quantitatives (ITCEQ). Toute reproduction ou représentation, intégrale ou partielle, par quelque procédé que ce soit, de la présente publication, faite sans l'autorisation écrite de l'ITCEQ est considérée comme illicite et constitue une contrefaçon.

Les résultats, interprétations et conclusions émises dans cette publication sont celles de l'auteur et ne devraient pas être attribués à l'ITCEQ, à sa Direction ou aux autorités de tutelle.

Ce document est réalisé dans le cadre du programme d'activité de l'ITCEQ au sein de la Direction Centrale de la Modélisation et Synthèse et sous la supervision de Mr Mohamed Nejib Bouzlama.

Sommaire

Résumé	2
Introduction	4
I- Evolution de la rémunération salariale : le coût du travail	5
I-1-Définitions comptables	5
I-2-Evolution de la rémunération salariale entre 1997 et 2013	7
II- Evolution du Coût indirect : Les charges sociales supportées par l'employeur	10
III- Evolution du coût salarial moyen	13
III-1-Evolution du coût salarial moyen nominal	13
III-2- Evolution du coût salarial moyen réel	15
IV- Evolution du coût salarial unitaire	15
IV-1-Définition du coût salarial unitaire	15
IV-2-Evolution du coût salarial unitaire entre 1997 et 2013	17
Conclusion	23
Bibliographie	24
Annexe 1	25
Annexe 2	26

Liste des tableaux

Tableau 1 : Evolution du coût du travail en %	8
Tableau 2 : Croissance du coût salarial moyen nominal en %	13
Tableau 3 : Croissance du coût salarial unitaire nominal et réel	18
Tableau 1 : Liste des exonérations des charges sociales	25
Tableau 2 : Charges sociales liées à l'emploi : Révision des taux statutaires sur la période 1997-2009	25
Tableau 1 : Evolution du coût unitaire du travail salarial (1997=100)	26

Liste des diagrammes et graphiques

Diagramme 1 : Rémunération salariale dans la comptabilité nationale	6
Graphique 1 : Composition et croissance de la rémunération salariale (1997-2013)	7
Graphique 2 : Croissance de la rémunération salariale, du salaire brut et des charges sociales employeurs	8
Graphique 3 : Chronologie des révisions des taux statutaires de cotisations	11
Graphique 4 : Taux collecté de cotisations sociales patronales en % du salaire brut	12
Graphique 5 : Croissance du coût salarial moyen réel en (%)	14
Graphique 6 : Croissance cumulative du coût unitaire et de la productivité du travail (année 1997=100)	18
Graphique 7 : Evolution de la productivité du travail 1997-2013	19
Graphique 8 : Evolution du coût salarial moyen réel et de la productivité du travail (2005=100)	20
Graphique 9 : Evolution du coût salarial unitaire réel et nominal et du déflateur du PIB (2005=100)	20

Résumé

L'objet du présent papier est d'analyser l'évolution du coût salarial et du coût salarial unitaire du travail pour l'ensemble de l'économie tunisienne durant la période s'étalant entre 1997 et 2013. Cet indicateur permet, en terme nominal, d'anticiper la pression que pourrait exercer le coût salarial sur les prix et le risque enduré par l'économie lié à une éventuelle perte de compétitivité, notamment, dans le contexte actuel de la hausse des salaires minimums et des augmentations salariales. En terme réel, il permet d'évaluer l'écart du salaire réel par rapport à la productivité qui permet, parallèlement, de rendre compte des déformations éventuelles du partage de la valeur ajoutée.

Le suivi de l'évolution du coût salarial unitaire nominal (CSUN), entre 1997 et 2013, montre une progression du taux annuel moyen de 3.5%. La hausse du coût salarial unitaire nominal provient d'une hausse du salaire moyen nominal (CSMN) plus rapide que celle de la productivité en volume. En effet, le CSMN a évolué entre 1997 et 2013 au taux annuel moyen de 5.5%, alors que la productivité du travail s'est accrue au taux annuel moyen de 1.9%.

En termes réels, sur toute la période 1997-2013, le coût salarial unitaire réel (CSUR) est resté relativement stable avec un léger repli annuel de - 0.4%. La diminution du coût salarial unitaire réel est imputée à un accroissement du salaire moyen nominal inférieur aux accroissements du niveau général des prix et de la productivité. En effet, le salaire réel moyen a augmenté de 1.6% contre une croissance de la productivité en volume de 1.9%.

Compte tenu du profil de croissance du CSUN et du CSUR, certaines interrogations se posent : Comment parvenir à contenir les augmentations salariales sans porter préjudice à la compétitivité de l'économie ? Quels sont les ajustements éventuels qui permettent de limiter la hausse du CSUN ?

L'entrée en vigueur des augmentations salariales décidées dans les secteurs privé (accord signé en janvier 2016 avec un effet rétroactif à compter de septembre 2015) et public (accord signé en septembre 2015 avec un effet qui s'étale sur trois ans entre 2016 et 2018) devraient, comme effet direct, et compte tenu de la progression récente à la hausse du coût salarial nominal, accroître les pressions sur les prix et

risquent de conduire à une montée de l'inflation. Les autres effets indirects, particulièrement, la progression de la demande intérieure et le renchérissement des importations liées aux dépréciations successives peuvent aussi raviver cette tension.

Dans ce contexte, des mesures de plus ou moins long terme pour stabiliser les prix, devraient être engagées. Il faudrait notamment préparer un environnement propice à une augmentation de la productivité qui permet à la fois de contenir la hausse des prix et faire augmenter le revenu. Par ailleurs, l'évolution à la hausse des prix à la production mérite de faire l'objet d'une analyse plus approfondie. En effet, le coût salarial constitue une composante importante du coût de production. Le coût des consommations intermédiaires, le coût du capital et les taxes indirects sont aussi déterminants dans la structure du coût, et de la compétitivité de l'économie dans son ensemble.

Il faut noter, par ailleurs, que l'approche adoptée dans la présente note évalue le coût salarial unitaire au niveau de l'ensemble de l'économie. L'évolution de cet indicateur pourrait masquer une évolution mitigée au niveau sectoriel liée, d'une part aux salaires et à la composition et aux qualifications de travail utilisées, d'autre part à la formation du prix et à la capacité du secteur de se doter des nouvelles techniques de production.

Introduction

L'objet du présent papier est d'analyser l'évolution du coût salarial et du coût salarial unitaire du travail pour l'ensemble de l'économie durant la période qui s'étale entre 1997 et 2013. Cet indicateur est calculé en terme nominal et en terme réel.

Le calcul et le suivi de l'évolution du coût salarial unitaire nominal permet d'anticiper la pression que pourrait exercer le coût salarial sur les prix et le risque enduré par l'économie lié à une éventuelle perte de compétitivité, notamment dans le contexte actuel de revalorisation à la hausse des salaires minimums et des augmentations salariales. Le calcul du coût salarial unitaire réel permet d'évaluer l'écart entre le revenu réel perçu par le salarié et son rendement et permet, dans le même temps, de donner un éclairage sur l'évolution du partage de la valeur ajoutée entre le travail et le capital.

L'analyse menée s'appuie sur les données comptables pour la période 1997-2013¹ selon la nouvelle base et est structurée en quatre sections. La première section fait le point sur l'évolution du coût du travail salarial à travers l'analyse de l'évolution de ses deux composantes de coûts, directe et indirecte. La deuxième section analyse l'évolution des charges sociales supportées par l'employeur qui constituent la composante indirecte du coût salarial. La troisième section examine l'évolution du coût salarial moyen. Enfin, la quatrième section évalue l'évolution du coût salarial unitaire qui met en relation le coût salarial moyen et la productivité.

¹ Données provisoires pour l'année 2013, semi définitives pour 2012 et définitives pour les années précédentes. L'analyse serait plus pertinente si on dispose des données plus récentes sur les salaires.

I. Evolution de la rémunération salariale : le coût du travail

I. 1. Définitions comptables

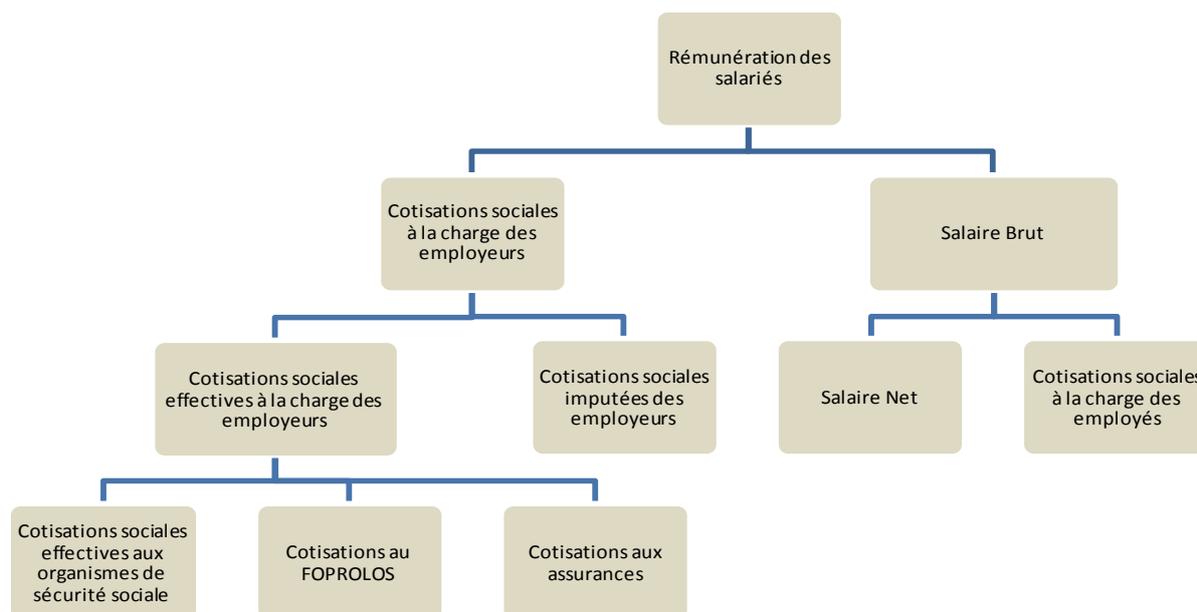
Selon la définition conventionnelle de la comptabilité nationale, la rémunération salariale constitue l'ensemble des charges du personnel versées par l'employeur au salarié. Elle correspond au salaire brut (SB), la composante directe du coût salarial direct auquel on ajoute la composante indirecte constituée par les charges sociales (CSP) supportées par l'employeur.

Le salaire brut est composé par le salaire net auquel on ajoute les cotisations salariales supportées par l'employé. Les charges sociales supportées par l'employeur, telles que définies dans la nouvelle base de la comptabilité nationale harmonisée avec le système comptable des Nations Unies de 1993, sont ventilées en deux composantes : les charges sociales effectives et les charges sociales imputées :

- *Les charges sociales effectives* sont composées de trois types de cotisations : les cotisations sociales supportées par l'employeur qui sont versées aux caisses de la sécurité sociale, les cotisations aux assurances et enfin les cotisations sous forme de taxes versées aux fonds de promotion de logements sociaux (FOPROLOS), aux fonds spéciaux de l'Etat au titre de la taxe sur la formation professionnelle (TFP) et de la taxe spéciale pour l'Etat (TPE). Ces dernières cotisations sont considérées, généralement, comme l'équivalent de taxe sur le facteur travail.
- *Les charges sociales imputées* constituent les montants qui sont versés directement par les employeurs à leurs employés et anciens salariés et autres personnes à leurs charges (paiement de frais médicaux, paiement direct d'allocation de retraite sans passer par les organismes de sécurité sociale,...). Elles représentent la contrepartie des prestations directes fournies par l'employeur qui doit être prise en compte dans la rémunération salariale sous la forme de cotisations, et ce dans la mesure où elle est supportée par l'employeur et qu'elle bénéficie aux employés.

Dans la pratique, l'employeur se charge de payer aux organismes de sécurité sociale² la totalité des charges sociales salariales supportées par les employés et les employeurs.

Diagramme 1 : Rémunération salariale selon la comptabilité nationale



On se propose dans ce qui suit d'étudier l'évolution du coût salarial à travers ses deux composantes, directe et indirecte.

I. 2. Evolution de la rémunération salariale entre 1997 et 2013

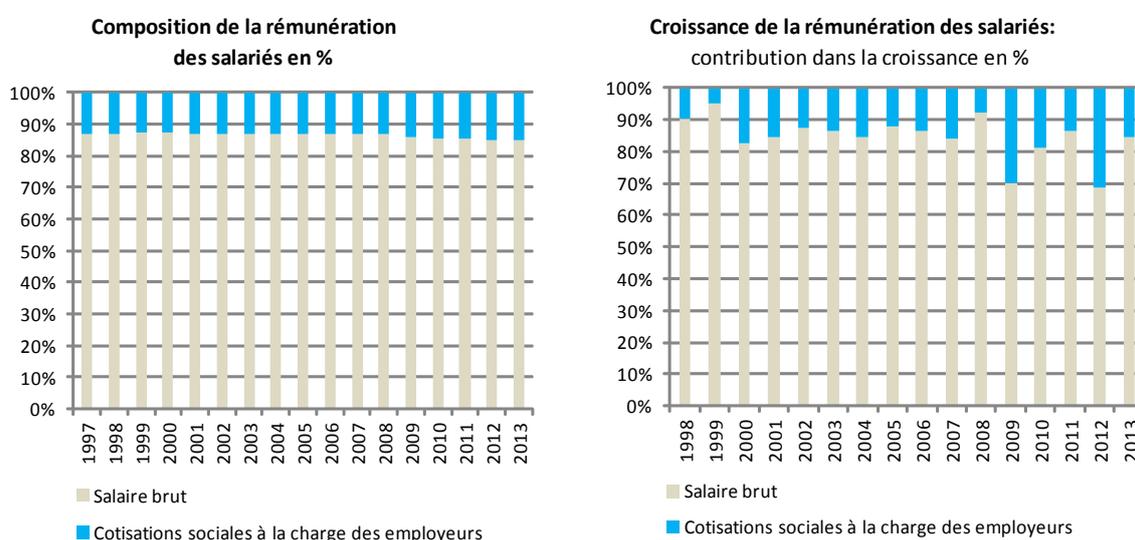
L'évolution de la rémunération salariale est tributaire de l'évolution de ses deux éléments de coûts : direct et indirect. Le coût direct est composé par le salaire brut ; il dépend des différents mécanismes d'ajustements liés à l'offre et à la demande du travail qui se répercutent sur le volume du travail utilisé et le prix, particulièrement, dans la sphère privée de l'économie qui se prête aux règles du marché. Le salaire, dépend, aussi de la nature du contrat social établi entre le syndicat, le patronat et l'Etat.

² La retenue à la source de l'impôt direct se fait également par l'employeur qui distribue le salaire net des prélèvements sociaux et fiscaux aux salariés et se charge de verser l'ensemble des prélèvements effectués sur les salaires aux autorités publiques compétentes.

L'évolution du coût salarial indirect dépend, pour sa part, de la réglementation qui régit la protection sociale compte tenu de l'étendue de la couverture sociale en termes de champ d'application prévus soit, au niveau sectoriel, par qualification ou au niveau régional, notamment les zones prioritaires bénéficiant des incitations sociales.

Au niveau de l'ensemble de l'économie, la rémunération salariale n'est pas neutre par rapport à la structure de la production de l'économie lorsqu'elle est orientée davantage vers les secteurs intensifs en travail et par rapport à la composition du travail par qualification.

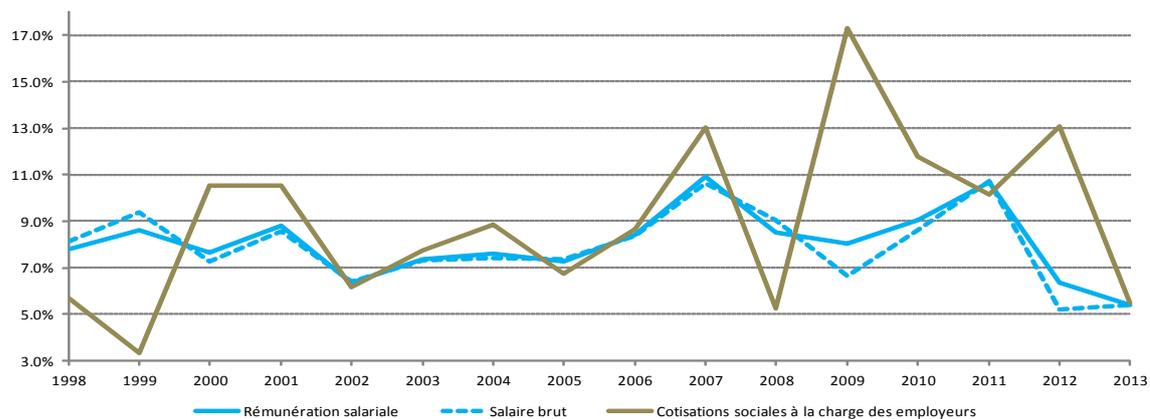
Graphique 1 : Composition et croissance de la rémunération salariale (1997-2013)



Source : INS, calcul ITCEQ.

L'examen, durant la période 1997-2013, du poids relatif du coût salarial direct et celui indirect dans la rémunération salariale révèle une structure qui est demeurée assez stable. En effet, sur 17 ans, la part des charges sociales supportées par les employeurs est passée de 13.4% en 1997 à 15.3% en 2013, soit une augmentation de 2 points de pourcentage contre une diminution équivalente de la part du coût salarial direct qui est passée de 86.6% à 84.7% sur la même période. Ceci s'explique par le rythme de la variation qui est légèrement plus accéléré pour les charges sociales supportées par les employeurs que pour le salaire brut puisque les taux annuels moyens de croissance se sont accrus respectivement de près de 9% et de 8%.

Graphique 2 : Croissance de la rémunération salariale, du salaire brut et des charges sociales employeurs



Source : INS, calcul ITCEQ.

Ces évolutions du salaire brut et des charges sociales employeurs ont entraîné une croissance annuelle moyenne de la rémunération salariale en terme nominal de 8% sur la même période. Les contributions à la croissance de la rémunération salariale sur toute la période issues des évolutions des charges sociales et du salaire brut ont été respectivement de 15.3% et de 84.7%. Elles correspondent en points de croissances à des contributions moyennes respectives de 1.2% et de 6.8%.

Tableau 1 : Evolution du coût du travail en %

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	1997-2013
Rémunération salariale	7.8	8.6	7.7	8.8	6.4	7.4	7.6	7.3	8.4	10.9	8.5	8.0	9.0	10.7	6.3	5.4	8.0
Salaire brut	8.1	9.4	7.3	8.6	6.4	7.3	7.4	7.4	8.4	10.6	9.0	6.7	8.6	10.7	5.2	5.4	7.9
Cotisations sociales à la charge des employeurs	5.7	3.3	10.5	10.5	6.2	7.8	8.8	6.8	8.6	13.0	5.3	17.3	11.8	10.2	13.1	5.5	9.0
Contribution en point de %																	
Rémunération salariale	7.8	8.6	7.7	8.8	6.4	7.4	7.6	7.3	8.4	10.9	8.5	8.2	9.1	10.7	6.4	5.4	8.1
Salaire brut	7.1	8.2	6.3	7.5	5.6	6.4	6.4	6.4	7.3	9.2	7.9	5.7	7.4	9.2	4.4	4.6	6.8
Cotisations sociales à la charge des employeurs	0.7	0.4	1.3	1.4	0.8	1.0	1.2	0.9	1.1	1.7	0.7	2.4	1.7	1.5	2.0	0.8	1.2
Contribution en %																	
Rémunération salariale	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100.0
Salaire brut	90.5	95.2	82.4	84.5	87.4	86.3	84.7	87.8	86.5	84.1	92.0	70.1	81.2	86.3	68.8	84.5	84.7
Cotisations sociales à la charge des employeurs	9.5	4.8	17.6	15.5	12.6	13.7	15.3	12.2	13.5	15.9	8.0	29.9	18.8	13.7	31.2	15.5	15.3
Effectifs occupés salariés	3.5	2.9	-0.6	4.9	3.4	-1.1	16.7	-7.0	1.8	4.9	2.3	0.9	2.2	-0.9	3.2	3.5	2.4

Source : INS, calcul ITCEQ.

Par ailleurs, on peut relever des pics pour certaines années pour les deux composantes de coûts. En 2012, la contribution sociale s'est située à 30.8% contre une moyenne annuelle de 15.3% sur toute la période dénotant un accroissement marquant des charges sociales employeurs qui pourraient être expliquées par l'augmentation du taux de couverture. L'année 2013 marquera un retour à la tendance avec une contribution à la croissance de la rémunération salariale de 15.5%. Il y a lieu de noter, par ailleurs, une accélération du rythme de la croissance de la rémunération salariale pour l'année 2007 avec une croissance de près de 11% qui s'explique par une croissance marquée de ses deux composantes directe et indirecte du coût. En effet, le salaire brut a enregistré un taux de croissance de 10.6% et les charges sociales supportées par l'employeur ont enregistré une croissance de près de 13%.

Dans la suite de l'analyse, on se focalisera sur la composante indirecte du coût, notamment les prélèvements sociaux liés au travail qui sont conventionnellement supportés par l'employeur.

II. Evolution du coût salarial indirect : Les charges sociales supportées par l'employeur

Les cotisations versées par les employés et les employeurs, tous régimes confondus, s'élèvent en 2013 à 9.3% du PIB aux prix de marché contre 6.9% en 1997. Celles supportées par les employeurs représentent 63.1% des cotisations, soit 5.8% du PIB contre un niveau de 69.8% et une part de 4.8% du PIB pour l'année 1997. L'évolution du poids de cette composante du coût indirect dans la rémunération salariale dépend du rendement des charges qui fluctue sous l'effet du niveau du taux de cotisation, de l'assise imposable, des exonérations et des avantages fiscaux qui sont prévus par la législation en vigueur et par l'efficacité du système de collecte.

A cet effet, durant la période 1997-2013, les taux de cotisations, que ce soit à la charge des employés ou des employeurs, ont subi des révisions à la hausse. Pour le

régime des salariés non agricoles³, les taux de cotisation sociale pour les employeurs sont passés de 18% à 18.57%, dont un taux de 16.07% bénéficiant aux caisses de sécurité sociale et le reste, soit un taux de 2.5%, est destiné aux fonds spéciaux de l'Etat. Pour les employés, les taux de cotisations sont passés de 7.75% à 9.18%.

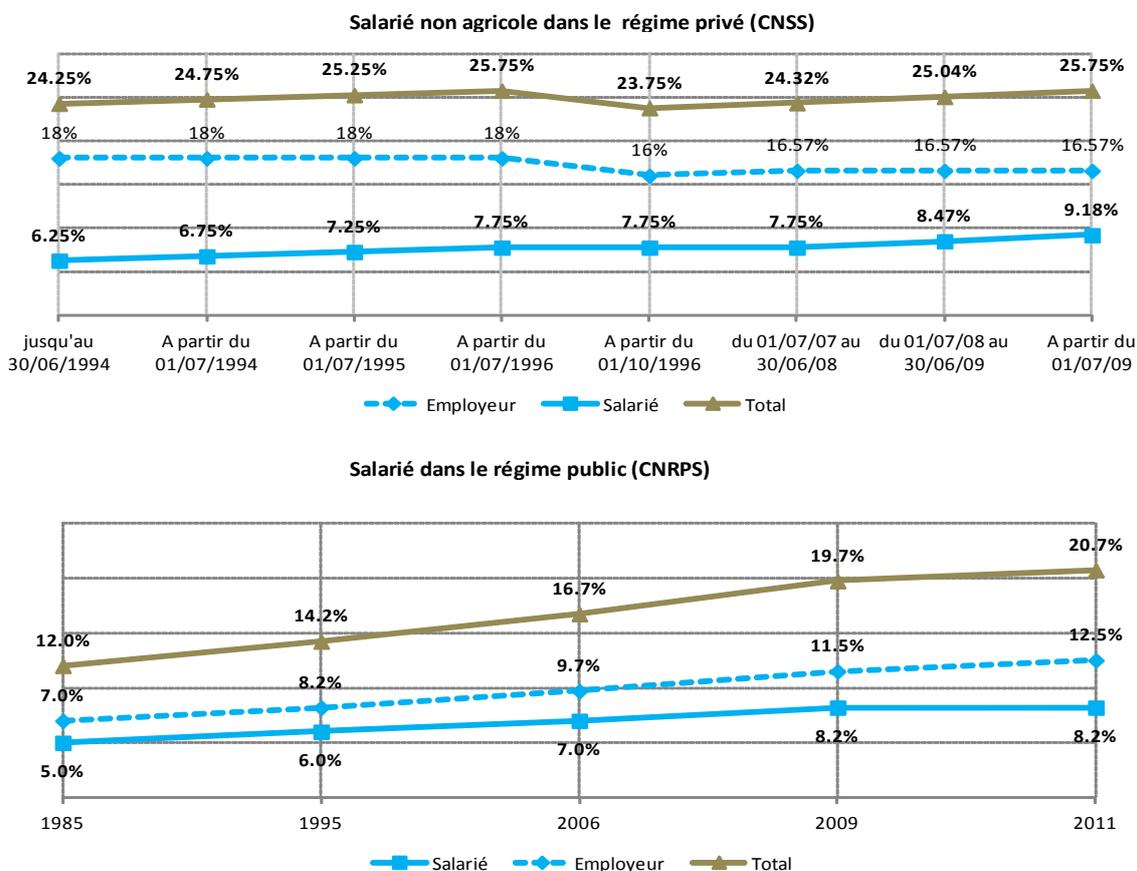
Pour l'ensemble des cotisations, l'accroissement annuel sur la période est de 2% dont 28.5% de l'accroissement est supporté par l'employeur et 71.5% est supporté par le salarié.

Pour le régime public de la sécurité sociale, le taux de cotisation employeur est passé entre les années 1997 et 2011 de 8.2% à 12.5% et le taux de cotisation salarié est passé de 6% à 8.2%, soit un accroissement total de 6.5 points de pourcentage à la fin de la période.

La diminution des taux de cotisation patronales dans le régime privé effectuée en 1997, ainsi que la hausse de ces taux pour le régime public, présentent une convergence des taux de cotisation entre les deux régimes, public et privé, avec un différentiel de taux qui passe de 9.5 à 5 points de pourcentage avec le passage aux taux moyens respectifs de 20.7% et 25.75% en 2011 contre 14.2% et 23.75% en 1997.

³ La caisse nationale de sécurité sociale gère huit régimes de couverture sociale. Dans cette analyse, on se limite à l'exposé de la réglementation du régime salarié non agricole privé de cotisation.

Graphique 3 : Chronologie des révisions des taux statutaires de cotisations



Source : CNSS, CNRPS.

L'effet des augmentations de ces taux est, néanmoins, contrecarré par certaines dérogations qui sont prévues par le système de prélèvement des charges sociales liées à l'emploi, et ce essentiellement dans le secteur privé⁴.

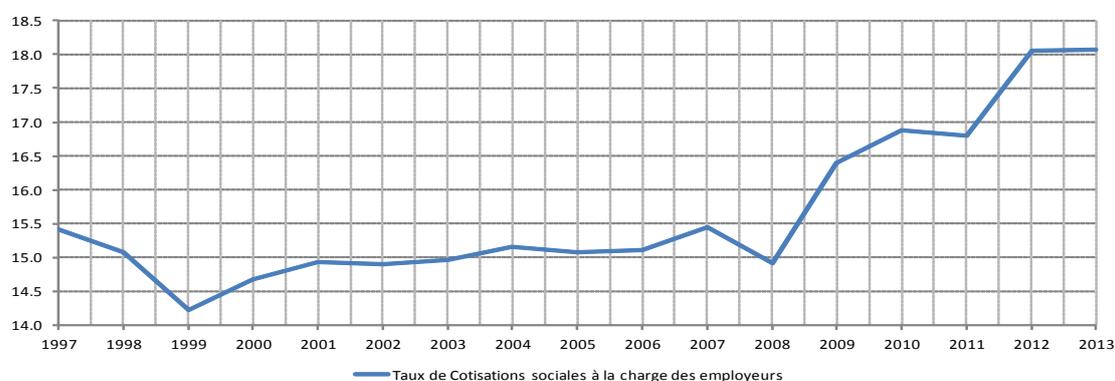
Ainsi, conformément aux dispositions du code d'incitation à l'investissement de 1993, des dérogations sont prévues par la législation selon laquelle l'Etat s'engage à prendre en charge le paiement d'une partie ou l'exclusivité des cotisations sociales patronales, particulièrement, celles qui concernent les employés jeunes primo-demandeurs d'emplois ayant un niveau d'éducation supérieur ; renoncer aux taxes qui sont collectées au titre de certains fonds sociaux, et ce sur des périodes de temps variables selon la région (zone de développement et zone de développement

⁴ Voir annexe

prioritaire), le secteur d'activité et le régime de l'entreprise (on shore/off shore). Cet aspect différencié et discriminatoire du système, que ce soit en termes de taux ou de champs de couverture, affecte le rendement des différentes taxes prévues.

Le rendement des charges patronales est, également, tributaire de l'évolution de l'assiette imposable. Cette dernière dépend des facteurs qui influencent la détermination du taux de salaire et du volume de l'emploi. A cet égard, le calcul du taux moyen des charges sociales patronales selon les données de la comptabilité nationale montre un taux collecté de cotisation sociale supporté par l'employeur⁵ qui se situe à 18.1% en 2013 contre 15.4% en 1997.

Graphique 4 : Taux collecté de cotisations sociales patronales en % du salaire brut



Source : INS, calcul ITCEQ.

Par ailleurs, ce qui compte pour le producteur est de savoir ce que représente l'ensemble du coût direct et indirect d'un travailleur au niveau du coût de production. L'examen de l'évolution de ce coût est appréhendé dans un premier temps à travers le coût salarial moyen.

III. Evolution du coût salarial moyen

III. 1. Évolution du coût salarial moyen nominal

Le coût du travail salarial supporté par l'employeur pour l'ensemble de l'économie peut être mesuré par le coût salarial moyen nominal (CSMN) qui correspond à la rémunération salariale (RS) divisée par le nombre des salariés.

⁵ Le taux effectif ou collecté de cotisation est le rapport entre les charges sociales employeurs et le salaire brut.

$$\text{CSMN} = \frac{\text{Rémunération des salariés}}{\text{Nombre des salariés}}$$

L'évolution enregistrée du coût salarial moyen nominal résulte, ainsi, de l'évolution de la rémunération salariale. Celle-ci est déterminée par l'évolution de l'ensemble des variables sous-jacentes aux coûts directs et indirects : le volume de l'emploi, le taux de salaire, les taux de taxe sur le travail⁶ et par le changement de la composition du travail. En effet, lorsque la structure de l'emploi compte plus de travailleurs éduqués ou qualifiés qui sont, généralement, mieux payés par rapport aux moins qualifiés, la rémunération salariale augmente.

Tableau 2 : Croissance du coût salarial moyen nominal en %

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	1997-2013
Effectifs occupés salariés	3.5	2.9	-0.6	4.9	3.4	-1.1	16.7	-7.0	1.8	4.9	2.3	0.9	2.2	-0.9	3.2	3.5	2.4
Coût salarial moyen	4.2	5.5	8.3	3.8	2.9	8.6	-7.8	15.4	6.5	5.8	6.1	7.1	11.9	6.6	3.0	1.9	5.5
Salaire Brut moyen	4.5	6.3	7.9	3.5	3.0	8.5	-7.9	15.5	6.4	5.5	6.6	5.7	6.3	11.8	1.9	1.9	5.3

Source : INS, calcul ITCEQ.

Au cours de la période 1997-2013, le coût salarial moyen nominal (CSMN) s'est accru annuellement au taux de 5.5%. Cette croissance moyenne dissimule certaines fluctuations.

En effet, une accélération notable du rythme de croissance de ce taux est enregistrée en 2005 avec un accroissement de 15.4% qui s'explique, essentiellement, par la décélération du rythme de la croissance de la population des occupés salariés⁷. Un deuxième pic est enregistré en 2010 avec un accroissement de 11.9% lié au retournement de la tendance de la croissance des effectifs occupés salariés dont le taux s'est accru de 2.2% contre 0.9% en 2009. Ce coût moyen s'est ralenti en 2012 avec un accroissement de 3%, et ce sous l'impulsion de l'accroissement des effectifs occupés de 3.2% sans opérer en contrepartie une augmentation conséquente de la masse salariale. Cette tendance se confirme

⁶ Les prélèvements sociaux sont associés généralement à des taxes sur le travail alors que les exonérations de taxe sont équivalentes à une subvention de la force de travail

⁷ L'ajustement des effectifs des occupés salariés à la hausse avec un accroissement de 16.7%, et ce en rapport avec les résultats du recensement de 2004, puis son réajustement à la baisse pour retrouver le niveau tendanciel sans opérer en contrepartie un ajustement conséquent de la masse salariale, pourraient expliquer les pics enregistrés sur la période.

davantage en 2013 puisque le CSMN s'est accru seulement de 1.9% sous l'effet d'une augmentation de l'emploi de 3.5% alors que l'accroissement du salaire brut moyen est de 1.9% seulement⁸.

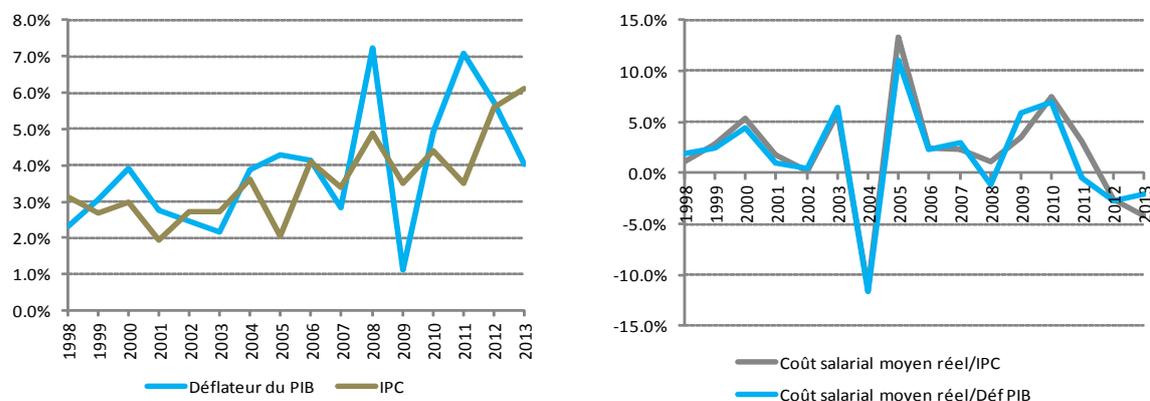
III. 2. Evolution du coût salarial moyen réel

Le coût salarial moyen réel correspond au CSMN déflaté par l'indice des prix, soit celui du prix à la consommation ou bien celui du prix à la production, et ce selon la position de l'agent économique intervenant : consommateur ou producteur.

$$\text{CSMR} = \frac{\frac{\text{Rémunération des salariés}}{\text{Indice des prix}}}{\text{Nombre des salariés}}$$

L'examen de l'évolution du coût salarial moyen en termes réels montre une croissance du CSMN ajustée par l'indice des prix à la production moins rapide par rapport à celle ajustée par l'indice des prix à la consommation avec respectivement 1.6% et 1.9%.

Graphique 5 : Croissance du coût salarial moyen réel en (%)



Source : INS, calcul ITCEQ.

Cette évolution moyenne occulte, par ailleurs, certaines fluctuations sur la période d'analyse, dans la mesure où la croissance du CSMN ajustée par l'indice des prix à la production s'aligne avec celui ajusté par les prix à la consommation jusqu'en 2007, puis décélère suite à une hausse plus importante de l'indice des prix à la production par rapport à celui à la consommation.

⁸ L'harmonisation des sources de données se pose pour l'emploi et les données comptables sur la masse salariale.

La variation de l'indice des prix à la production semble être très sensible à la conjoncture internationale puisque la hausse est rapidement contenue par la crise financière en 2009. Cette dernière a débouché sur un processus de déflation à l'échelle internationale à laquelle l'économie tunisienne n'a pas pu échapper. Toutefois, le retournement de la tendance pour les deux indices des prix a repris durant la période récente. La tendance à la hausse est plus marquée pour l'indice des prix à la consommation qui prend le dessus sur celui à la production avec un accroissement de 6.1% en 2013 contre 4% pour le déflateur du PIB. Cet état des lieux explique l'augmentation salariale décidée au cours des deux dernières années qui vise la stabilisation du pouvoir d'achat des consommateurs.

Dans ce contexte, se pose la question de savoir si les augmentations salariales supplémentaires décidées risquent de conduire à un supplément de coût qui pénalisera le producteur ?

En réalité, pour justifier l'excès de coût, il y a lieu de comparer le coût salarial moyen par rapport au rendement mesuré par le volume ou la valeur produite par unité de travail. La relation qui lie le coût salarial moyen à la productivité est établie à travers le coût salarial unitaire.

IV. Evolution du coût salarial unitaire

IV. 1. Définition du coût salarial unitaire

Le coût salarial unitaire mesure le coût total du travail salarié par unité de valeur ajoutée. Il peut être mesuré en termes nominal ou réel :

Le coût salarial unitaire nominal (CSUN) est défini comme le rapport entre la rémunération moyenne du travail salarié et la productivité du travail salarié et non salarié⁹ en volume :

$$CSUN = \frac{(\text{Rémunération des salariés})/(\text{Nombre des salariés})}{(\text{PIB réel})/(\text{Nombre des travailleurs (salariés et non salariés)})}$$

⁹ On retient la productivité du travail total utilisé compte tenu du fait qu'on ne peut pas distinguer entre le volume du PIB produit par le travail salarié par rapport à celui produit par le travail non salarié.

Le CSUN est souvent utilisé pour rendre compte de l'évolution de la compétitivité, et ce en comparant l'écart du coût salarial moyen versé au travailleur par rapport à son rendement, mesuré par la productivité en volume. Le différentiel de croissance entre ces deux composantes permet d'anticiper les pressions que pourrait exercer le coût salarial sur les prix. En effet, la pression du coût du travail sur les prix s'accroît lorsque la rémunération moyenne du travail augmente plus vite que la productivité. Cette pression est amplifiée davantage dans le cas où la marge du producteur est faible, ce qui contraint le producteur à relever son prix à la production. En revanche, si la productivité croît plus vite que la rémunération moyenne, le coût salarial unitaire nominal diminue ce qui élargit les marges de manœuvre des producteurs qui pourraient faire baisser leurs prix à la production ou les maintenir à leurs niveaux et profiter des gains de productivité réalisés pour augmenter leurs marges et augmenter, ainsi, leur capacité d'autofinancement pour réaliser de nouveaux investissements.

Dans le cas où ils optent pour une baisse des prix, la compétitivité de l'entreprise s'améliorerait et aboutirait, parallèlement, à une hausse du pouvoir d'achat des consommateurs, particulièrement, pour les entreprises qui sont orientées sur le marché intérieur.

Le coût salarial unitaire réel (CSUR) est défini comme le rapport entre la rémunération moyenne du travail salarié et la productivité du travail (salarié et non salarié) en valeur, qui correspond également au rapport du salaire moyen réel par rapport à la productivité en volume. Cet indicateur compare le coût du travail salarié réel à la productivité. Il correspond à la part salariale dans le PIB et donne un aperçu sur le partage de la valeur ajoutée entre travail et capital au niveau macroéconomique¹⁰. Le CSUR peut s'écrire comme le rapport entre le coût salarial unitaire nominal et l'indice des prix. Ainsi, le CSUR évolue positivement avec l'évolution du CSUN et inversement à l'évolution de l'indice des prix.

¹⁰ Ceci lorsqu'on retient les mêmes effectifs occupés dans le numérateur et le dénominateur

$$\text{CSUR} = \text{CSUN}/\text{Défateur du PIB}$$

$$\text{CSUR} = \frac{(\text{Rémunération des salariés})/(\text{Nombre des salariés})}{(\text{PIB nominal})/(\text{Nombre des travailleurs (salariés et non salariés)})}$$

$$\text{CSUR} = \frac{(\text{Rémunération moyenne réelle des salariés})}{\text{productivité du travail en volume}}$$

L'évolution positive à la fois du niveau général des prix de vente approchée dans notre analyse par le déflateur du PIB et l'évolution de la productivité sont des éléments qui tirent à la baisse l'accroissement du CSUR.

En revanche, une évolution conjointe du coût salarial moyen nominal à la hausse et de celle de la productivité du travail à la baisse aboutit à l'augmentation du coût salarial unitaire réel. Dans cette option, le renchérissement du coût du travail pourrait conduire à une diminution de la demande du facteur travail.

Il faut noter que le calcul des deux indicateurs du coût salarial unitaire en termes réel et nominal permet de voir l'impact différencié de leur évolution sur le producteur et le salarié.

IV. 1. Evolution du coût salarial unitaire entre 1997 et 2013

Le suivi de l'évolution du coût unitaire du travail salarial nominal entre 1997 et 2013 fait ressortir une progression au taux annuel moyen de 3.5%. La hausse du coût salarial unitaire nominal provient d'une hausse du coût salarial moyen nominal plus rapide que celle de la productivité en volume. En effet, le CSMN a évolué entre 1997 et 2013 annuellement au taux de 5.5% alors que la productivité du travail s'est accrue au taux annuel moyen de 1.9%. Ainsi, bien qu'il soit supérieur en 2013 de 36% par rapport à son niveau de 1997, le gain de productivité réalisé est demeuré insuffisant par rapport à l'évolution du coût nominal moyen du travail salarié. L'écart de croissance entre ces deux agrégats s'est soldé par une accélération du CSUN.

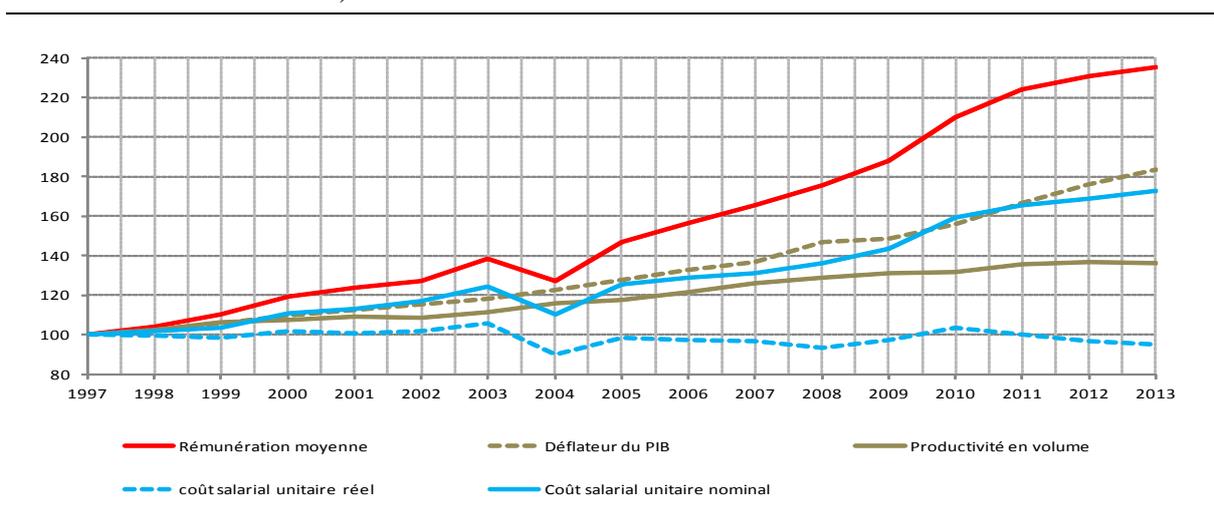
Tableau 3 : Croissance du coût salarial unitaire nominal et réel

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	1997-2013
PIB aux prix de base																	
aux prix courants	7.6	9.5	7.9	7.8	4.5	8.1	10.3	8.5	10.3	9.7	11.9	4.2	8.3	5.4	9.7	6.4	8.1
aux prix de l'année précédente	5.1	6.2	3.8	4.9	2.0	5.8	6.2	4.1	5.9	6.7	4.4	3.1	3.2	-1.6	3.7	2.2	4.1
Déflateur du PIB	2.3	3.1	3.9	2.7	2.5	2.2	3.9	4.3	4.2	2.8	7.2	1.1	4.9	7.1	5.7	4.0	3.9
Coût salarial moyen réel	1.9	2.4	4.4	1.0	0.5	6.4	-11.7	11.1	2.3	2.9	-1.1	5.9	6.9	-0.5	-2.7	-2.1	1.6
Productivité en volume	2.3	3.7	1.1	1.8	-0.4	2.4	3.8	1.5	3.3	4.0	2.0	1.7	0.7	2.6	0.8	-0.3	1.9
Coût salarial unitaire réel	-0.4	-1.3	3.4	-0.7	0.9	4.0	-15.5	9.6	-1.0	-1.1	-3.2	4.2	6.2	-3.1	-3.5	-1.8	-0.4
Coût salarial unitaire nominal	1.9	1.8	7.3	2.0	3.3	6.1	-11.6	13.9	3.2	1.8	4.0	5.3	11.1	3.9	2.2	2.2	3.5

Source : INS, calcul ITCEQ.

Dans une première lecture, cette accélération reflète une pression sur le positionnement compétitif de l'économie. En effet, lorsque cette tendance à la hausse se confirme en termes relatifs par rapport aux concurrents, elle risque de conduire à une éventuelle perte de part de marché à l'exportation. Par ailleurs, la confirmation de ce constat suggère l'établissement d'une investigation empirique plus poussée. Dans les faits, la relation inverse entre l'évolution du CSUN et l'évolution des exportations devrait être prouvée empiriquement.

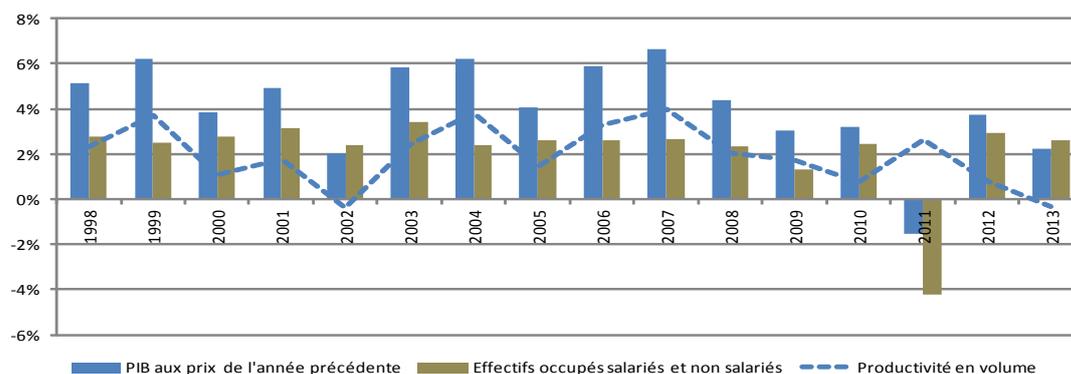
Graphique 6 : Croissance cumulative du coût unitaire et de la productivité du travail (année 1997=100)



Source : INS, calcul ITCEQ.

Par ailleurs, dans le cas où les prix ne suivent pas et que la productivité reste inchangée, si la tendance à la hausse du CSUN perdure, toute chose égale par ailleurs, cette hausse aurait des répercussions sur la rentabilité et les marges des entrepreneurs et leur capacité d'investissement.

Graphique 7 : Evolution de la productivité du travail 1997-2013



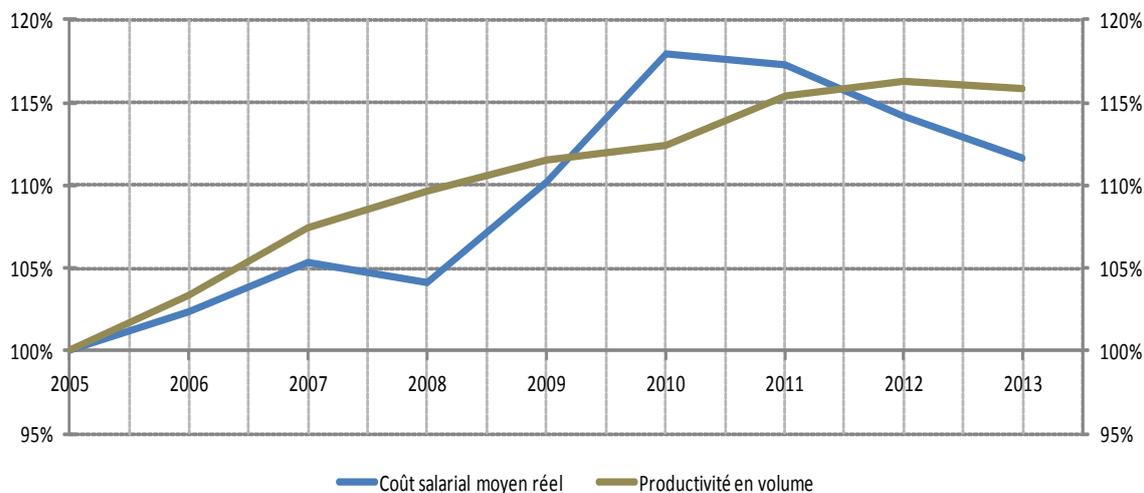
Source : INS, calcul ITCEQ.

En termes réels, sur toute la période 1997-2013, le CSUR est resté relativement stable avec un léger repli annuel de - 0.4%. Cette diminution est liée à une croissance du coût salarial moyen réel de 1.6% contre une croissance de la productivité en volume de 1.9%. La tendance à la baisse du CSU réel se confirme sur la période récente, notamment avec la hausse des prix à la production.

En effet, si l'on se focalise sur la période 2005-2013, le profil de croissance du coût salarial unitaire peut être découpé en trois sous périodes : entre 2005 et 2009, la période s'étalant entre 2009 et 2011 et la période postérieure à 2011. Les années 2009 et 2011 marquent une inflexion de l'évolution du coût salarial moyen réel par rapport à la productivité.

Avant 2009, le CSUR décroît, étant donné une croissance de la productivité du travail supérieure à celle du salaire moyen réel. Le sens s'inverse à partir de 2009 et jusqu'en 2011 puisque le CSMR croît plus vite que la productivité, mais avec un écart qui se réduit sur la fin de la période. Une nouvelle tendance à la baisse est enregistrée avec une nouvelle inflexion qui s'annonce, en 2011, date à partir de laquelle le coût salarial moyen réel commence à décliner.

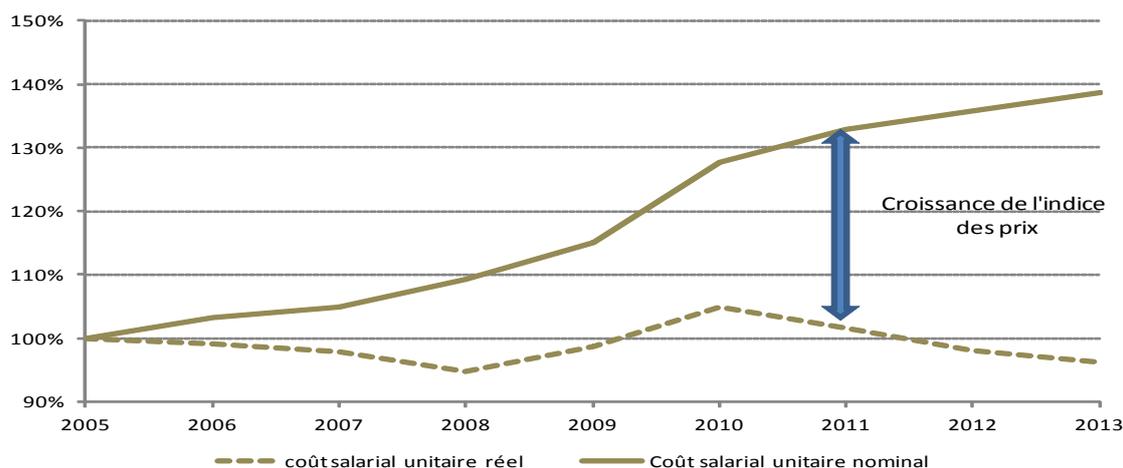
Graphique 8 : Evolution du coût salarial moyen réel et de la productivité du travail (2005=100)



Source : INS, calcul ITCEQ.

En somme, traduisant aussi bien la hausse du coût salarial que la hausse des prix, le profil de croissance du coût unitaire nominal montre une pression assez importante sur l'économie, qui prend de l'intensité, notamment compte tenu de la conjoncture transitionnelle actuelle avec les augmentations salariales et la montée des prix à la consommation sur la période d'étude.

Graphique 9 : Evolution du coût salarial unitaire réel et nominal (2005=100)



Source : INS, calcul ITCEQ.

Le coût salarial unitaire réel est resté relativement stable sur la période de l'analyse. Cet état des lieux risque de changer pour la période récente, puisque le CSUR accuse une baisse qui s'accroît pour les dernières années. Bien que cette baisse favorise, généralement, la demande du facteur travail, dans la mesure où son prix réel est inférieur à la productivité en volume, l'indexation des salaires sur les prix risque de neutraliser cet effet.

Dans ce contexte, comment parvenir à contenir les augmentations salariales qui viennent stabiliser le pouvoir d'achat des salariés sans porter préjudice à la compétitivité de l'économie ? Quels sont les ajustements éventuels qui permettent de limiter la hausse du CSUN ?

Sans amélioration de la productivité, les augmentations salariales peuvent être contenues par la baisse de l'emploi et une augmentation du taux de chômage, et ce dans le cas où les producteurs choisissent des procédés de production moins intensifs en travail. Elles peuvent être contenues par une réduction des marges et donc une réduction de l'investissement, ou par une transmission directe au prix à la production. Dans cette éventualité, la transmission de cette hausse sur les prix risque d'enclencher l'effet en boucle de l'ajustement des prix sur les salaires qui pénalisera à la fois les salariés et les producteurs lorsqu'elle n'est pas compensée par une dévaluation de change. En effet, si cette hausse des prix à la production permet de contenir l'excès du coût salarial moyen nominal par rapport à la productivité, elle serait préjudiciable à la compétitivité des entreprises tunisiennes. Le recours à un ajustement continu des salaires aux prix risque d'amplifier les tensions inflationnistes. Les autres effets indirects, particulièrement la progression de la demande intérieure et le renchérissement des importations lié aux dépréciations de change peuvent aussi raviver cette tension.

Dans l'état actuel de l'économie tunisienne, les pouvoirs publics compétents doivent agir plutôt dans le sens d'une stabilisation des prix. Néanmoins, cette stabilisation ne passe pas par la maîtrise du coût salarial seulement. En effet, ce dernier constitue une composante du coût de production. Les coûts des consommations intermédiaires, le coût du capital, les taxes indirectes sont, aussi, déterminants dans la composition du coût et donc de la compétitivité de l'économie dans son ensemble.

Par ailleurs, il faut noter que cette analyse évalue le coût salarial unitaire au niveau de l'ensemble de l'économie. L'évolution de cet indicateur pourrait masquer une évolution mitigée au niveau sectoriel liée, d'une part aux salaires et à la composition et aux qualifications de travail utilisées, d'autre part à la formation du prix et à la capacité du secteur de se doter des nouvelles techniques de production.

Conclusion

L'évolution du coût salarial nominal sur la période 1997-2013, présente une tendance à la hausse qui pourrait avoir des effets sur plus d'un volet, particulièrement avec les augmentations salariales décidées à partir de 2011. Le renchérissement du coût du travail salarial nominal risque de peser sur la compétitivité de l'entreprise.

Dans ce contexte, la pression sur la compétitivité risque, toute chose égale par ailleurs, de s'amplifier, car les entreprises sont contraintes, à productivité égale et avec une marge du producteur limitée, à augmenter le prix à la production. Ce diagnostic reste, par ailleurs, à valider par une étude économétrique qui étudie pour la Tunisie le lien entre l'évolution du coût salarial unitaire nominal et l'évolution des exportations.

En termes réels, le coût salarial unitaire réel (CSUR) est resté relativement stable avec un léger repli annuel de - 0.4% qui devrait être favorable à la demande d'emploi. Néanmoins, l'indexation des salaires sur les prix risque de limiter cet ajustement.

Par ailleurs, la maîtrise du coût du travail peut passer par sa composante indirecte. En effet, dans une conjoncture économique où la croissance économique peine à retrouver son rythme habituel et les finances de l'Etat pâtissent des difficultés marquées par les paiements des dettes et l'impératif de combler les déficits des caisses de sécurité sociale, une politique de subvention de l'emploi¹¹ par les exonérations de paiement accordées aux employeurs ne peut pas continuer indéfiniment. A cet égard, la mise en œuvre de toutes les actions qui favorisent une amélioration de la productivité constitue une piste à privilégier. Elle permet de maîtriser les prix et permet d'augmenter le revenu sans mettre en conflit les salariés et les producteurs.

¹¹ Voir la révision du volet réglementaire relatif aux exonérations et le champ d'application des différents régimes de la sécurité sociale dans le nouveau code d'incitation à l'investissement.

Bibliographie

Bertrand Marc, Laurence Rioux, " Le coût de la main-d'œuvre : Comparaison européenne 1996-2008 ", INSEE,

Trésor-Eco N°134, " Comment l'évolution des coûts salariaux unitaires en France se situe-elle par rapport aux partenaires de la zone euro ? ", Septembre 2014

Felipe J. et Kumar U. (2011), "Unit Labour Costs in the Eurozone: The Competitiveness Debate Again", ADB.

Jesus Felipe, (2007), "A Cautionary Note on the Interpretation of Unit Labor Costs as an Indicator of Competitiveness, with Reference to the Philippines " Philippine Journal of Development, Number 63, Second Semester 2007, Volume XXXIV, Number 2

Maria Bas, Lionel Fontagné, Philippe Martin et Thierry Mayer, "À la recherche des parts de marché perdues", les notes du conseil d'analyse économique, n° 23, mai 2015

Annexe 1

Tableau 1 : Liste des exonérations des charges sociales

Exonérations des charges sociales

Sont exonérées du Fonds Spécial pour le compte de l'Etat et de la TFP:

Les entreprises totalement exportatrices.

Sont exonérées des charges sociales :

Les investissements réalisés dans les secteurs de l'industrie et des services et établis dans les zones d'encouragement au développement régional.

Les nouveaux promoteurs.

Sont totalement exonérées des charges sociales durant 5 ans:

Les entreprises qui recrutent des salariés tunisiens, ayant au moins un diplôme "baccalauréat + 2"

Sont exonérées de 50% des charges sociales durant 5 ans:

Les entreprises créant de nouvelles équipes de travail.

Les entreprises qui recrutent des salariés tunisiens, ayant au moins un diplôme "baccalauréat + 4"

Source : Code d'incitation à l'investissement, ministère de l'industrie.

Tableau 2 : Charges sociales liées à l'emploi : Révision des taux statutaires sur la période 1997-2009

Période		Employeur	Salarié	Total
jusqu'au 30/06/2007	Taux de cotisation	15.50	7.75	23.25
	FOPROLOS	1.00		
	TFP	1.00		
	Majoration Loi 74-101	0.50		
	Total	18.00	7.75	25.75
du 01/07/2007 au 30/06/2008	Taux de cotisation	16.07	7.75	23.8
	FOPROLOS	1.00		
	TFP	1.00		
	Majoration Loi 74-101	0.50		
	Total	18.57	7.75	26.32
du 01/07/2008 au 30/06/2009	Taux de cotisation	16.07	8.47	24.5
	FOPROLOS	1.00		
	TFP	1.00		
	Majoration Loi 74-101	0.50		
	Total	18.57	8.47	27.04
A partir du 01/07/2009	Taux de cotisation	16.07	9.18	25.25
	FOPROLOS	1.00		
	TFP	1.00		
	Majoration Loi 74-101	0.50		
	Total	18.57	9.18	27.75

Source : CNSS.

Annexe 2

Tableau 1 : Evolution du coût unitaire du travail salarial (1997=100)

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Rémunération des salariés	100	108	117	126	137	146	157	169	181	196	217	236	255	291	308	327	345
Effectifs occupés salariés	100	103	106	106	111	115	113	132	123	125	131	135	136	139	137	142	147
Rémunération moyenne	100	104	110	119	124	127	138	127	147	156	165	175	188	210	224	231	235
Effectifs occupés salariés et non salariés	100	103	105	108	112	114	118	121	124	127	131	134	136	139	133	137	141
PIB aux prix de base en MD																	
aux prix courants	100	108	118	127	137	143	155	171	185	205	224	251	262	283	299	328	348
aux prix de l'année précédente	100	105	112	116	122	124	131	140	145	154	164	171	176	182	179	186	190
Déflateur du PIB	100	102	105	110	113	115	118	122	128	133	137	147	148	156	167	176	183
Coût salarial moyen réel	100	102	104	109	110	111	118	104	115	118	122	120	127	136	135	132	129
Productivité en volume	100	102	106	107	109	109	111	116	117	121	126	129	131	132	135	136	136
coût salarial unitaire réel	100	100	98	102	101	102	106	90	98	97	96	93	97	103	100	97	95
Coût salarial unitaire nominal	100	102	104	111	113	117	124	110	125	129	131	136	144	159	165	169	173

Source : INS, calcul ITCEQ.