

Document de travail

Notes et analyses de l'ITCEQ

n° 13 - janvier 2013

Hausse des salaires et productivité

Hmida Khlifi
Zouhair El Kadhi
Monji Ben Chaâben



Le présent rapport est la propriété de l'Institut Tunisien de la Compétitivité et des Etudes 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(s) auteur(s) et ne devraient pas être attribués à l'ITCEQ, à sa Direction ou aux autorités de tutelle.

Depuis la révolution, il règne malheureusement en Tunisie un alarmant esprit de grèves et, on réclame de tous côtés des hausses de salaires. En effet, avec la révolution, l'impatience grandit sur le terrain des emplois et la pression en faveur des hausses de salaires s'accroît. Même si, dans certains cas, les revendications sont tout à fait compréhensibles, les réclamer aujourd'hui relève davantage de l'opportunisme, voire de l'égoïsme même si, une fois de plus, les frustrations accumulées depuis tant d'années justifient l'impatience des salariés. Toutefois, dans un contexte marqué par la révolution et le ralentissement de l'économie, ni les entreprises ni l'Etat ne disposent vraiment de trésor caché. De plus, donner la priorité au pouvoir d'achat impliquerait de renoncer à enrichir la croissance en emplois. Le rythme de réduction du chômage n'en serait que plus lent.

Dès lors qu'il s'agit des hausses des salaires, deux grandes écoles de pensée s'opposent traditionnellement. L'école keynésienne estime que la hausse des salaires, en revalorisant le pouvoir d'achat des salariés (qui ont une propension marginale à consommer très élevée), stimulerait la consommation et la demande interne et donc l'emploi. A contrario, l'école classique défend l'idée que la répartition devrait être favorable au facteur capital pour ne pas pénaliser l'investissement, car les capitalistes manquent de moyens financiers et d'incitations à investir. Ce courant de pensée stipule qu'une hausse des salaires, en obligeant les employeurs à payer certains salariés au delà de leur productivité marginale, ralentirait l'emploi dans la mesure où il serait absurde pour un employeur de payer un salarié plus que ce qu'il ne rapporte.

Où doit-on se placer ?

En matière de négociations salariales il y a lieu de rappeler trois éléments importants.

Premièrement, le salaire réel synonyme du pouvoir d'achat.

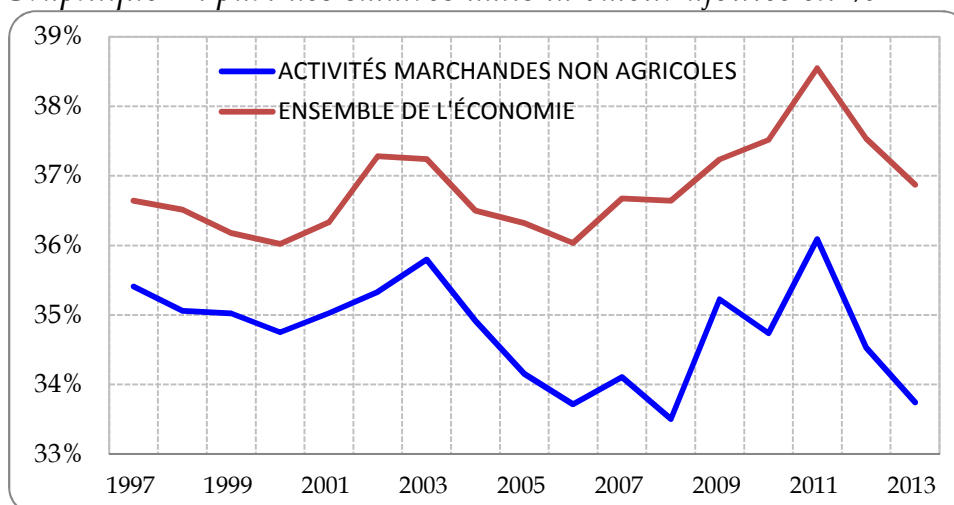
Faut-il souligner à ce sujet que le marché du travail n'est pas un marché comme les autres parce que simplement, ce qui s'échange sur le marché du travail n'est pas un bien comme les autres. De manière similaire, le prix sur le marché du travail n'est pas non plus un prix comme les autres. C'est le revenu d'une famille. A ce propos, l'on dénombre en Tunisie 2235 milles salariés en 2011 (soit

plus de 70% du total de la population occupée). Un nombre qui ne cesse d'augmenter. Il est donc naturel que des règles devraient encadrer tout particulièrement l'évolution des salaires.

A cet égard, il importe de souligner que le salaire nominal moyen dans le secteur marchand non agricole a enregistré une hausse d'environ 5,8% en moyenne sur la période 1997-2012. Si on tient compte de l'inflation, l'évolution du salaire réel dans le même secteur est de 2,3% sur la même période, indiquant une nette amélioration du pouvoir d'achat des salariés. Toutefois, force est de constater que le Smig, indexé sur l'évolution des prix, a pris du retard par rapport à l'évolution des autres salaires. Ainsi et sur la période 1997-2012, le Smig réel n'a augmenté en moyenne que de 0,5%.

Deuxièmement, le salaire réel en tant que composante du partage de la valeur ajoutée. Dans cet esprit, on peut facilement admettre que si la part de la consommation dans le PIB est faible c'est parce que la part des salaires dans le PIB n'est pas aussi importante; il faut donc augmenter la part des salaires. En effet, depuis la révolution, les revendications sociales ont suscité un débat récurrent sur le partage de la valeur ajoutée. L'hypothèse avancée est que la croissance serait caractérisée par un « *mauvais* » partage de la valeur ajoutée. Un partage qui est « *trop défavorable* » aux salariés et qui limiterait par conséquent la consommation et entraînerait donc une faible croissance économique.

Graphique 1 : part des salaires dans la valeur ajoutée en %



Source : calcul des auteurs

Le troisième élément relatif au salaire d'équilibre. Les forces habituelles de tout marché devraient être prises en compte et ne doivent en aucun cas être ignorées. Le marché du travail est à l'équilibre pour un certain prix du travail. La quantité de travail demandée par les entreprises et celle offerte par les travailleurs sont alors égales. Il est à la fois commode et pertinent de s'y référer pour déterminer le salaire d'équilibre. Mathématiquement, la part des salaires dans la production = $\frac{WL}{PQ} = \frac{WL/L}{PQ/L} = \frac{W}{P(Pdte)}$

$$\left(\frac{WL}{PQ}\right) = W - P - Pdte = 0$$

$$\dot{W} = \dot{P} + P\dot{dte}$$

Partant de cette équation, on peut facilement déterminer approximativement l'évolution théorique du salaire nominal moyen. En effet, la décomposition comptable de la croissance du PIB au coût des facteurs (5,1%) entre la croissance de l'emploi (2,7%) et celle de la productivité du travail (2,3%) montre durant la période 1997-2007 que si la première composante l'emporte sur la deuxième, il n'en est pas de même durant la période récente (2008-2012). Ceci laisse présager que la croissance durant la période récente est moins génératrice d'emploi. Chose qui est naturelle suite aux perturbations et aux événements ayant caractérisé la période post-révolution. En outre, et par référence à l'évolution du salaire d'équilibre qui couvre théoriquement celles de la productivité et de l'inflation, l'on remarque que la hausse observée est supérieure durant les deux périodes de référence laissant déduire que l'augmentation de salaire du moins pour 0,4 points de pourcentage n'est pas tout à fait justifiée.

	<u>1997-2007</u>	<u>2008-2012</u>
1- PIB CF	5,1	2,4
2- Emploi	2,7	1
3- Productivité	2,3	1,4
4- Inflation	3	4,5
5-Hausse théorique (3+4)	5,3	5,9
6-Hausse observée	5,6	6,3
7- Ecart (6-5)	0,3	0,4

Quoi qu'il en soit, et dans le contexte actuel, une telle hausse des salaires ne produirait aucune stimulation sur la croissance. Tout simplement parce que ce qui sera distribué aux salariés devra être prélevé ailleurs¹. Et même si on suppose qu'une hausse des salaires augmente le pouvoir d'achat et stimule la consommation, il n'est pas si certain qu'une telle hausse aura un impact sur la production nationale notamment dans la mesure où la part des biens de consommation importés est importante. Toute hausse du coût horaire risque d'exercer un effet inflationniste et des effets destructeurs sur la demande d'emploi.

La hausse du salaire : une « désincitation » à l'embauche

Le débat sur la relation entre coût du travail et emploi qui date du début du vingtième siècle, est revenu sur le devant de la scène depuis quelques mois. De tels débats qui ne sont pas spécifiques à la Tunisie, mais touchent de nombreux pays caractérisés par des niveaux de chômage élevés. Dans cet esprit, de nombreuses études empiriques qui recourent souvent à des mesures indirectes, essentiellement économétriques, ont alors cherché à modéliser le lien entre coût du travail et emploi. L'évaluation est toutefois difficile : les résultats sont très mitigés et donnent lieu à de nombreuses controverses.

D'une manière générale, et dans le cadre d'un marché en concurrence parfaite, toute hausse de salaire qui oblige les employeurs à payer certains salariés au delà de leur productivité marginale, priverait de nombreuses personnes de toute chance de trouver un emploi dans la mesure où l'employeur n'aurait non seulement pas suffisamment de moyens financiers pour embaucher de nouvelles personnes mais il pourrait recourir au licenciement d'une partie de son effectif.

Le bon sens économique voudrait que les salariés soient rémunérés en fonction de leur productivité². Les entreprises n'ont pas pour mission de faire du social mais ont pour fonction de créer de la richesse et donc de l'emploi tout en réalisant des bénéfices. Il est donc de notre devoir aujourd'hui de créer les conditions pour que les entreprises puissent investir, exporter davantage, embaucher et in fine augmenter les salaires. Une augmentation immédiate des salaires renchérirait donc les coûts de production des entreprises et réduirait, par ricochet, la compétitivité coût de nos entreprises. Ceci étant dit, une augmentation

¹ Une hausse des salaires peut forcer l'entreprise à la répercuter soit sur les marges bénéficiaires soit sur sa capacité d'autofinancement soit sur le prix de son output.

² Voir Artus P. (2005) « Quelle politique salariale ? », Flash (CDC-IXIS), N°72.

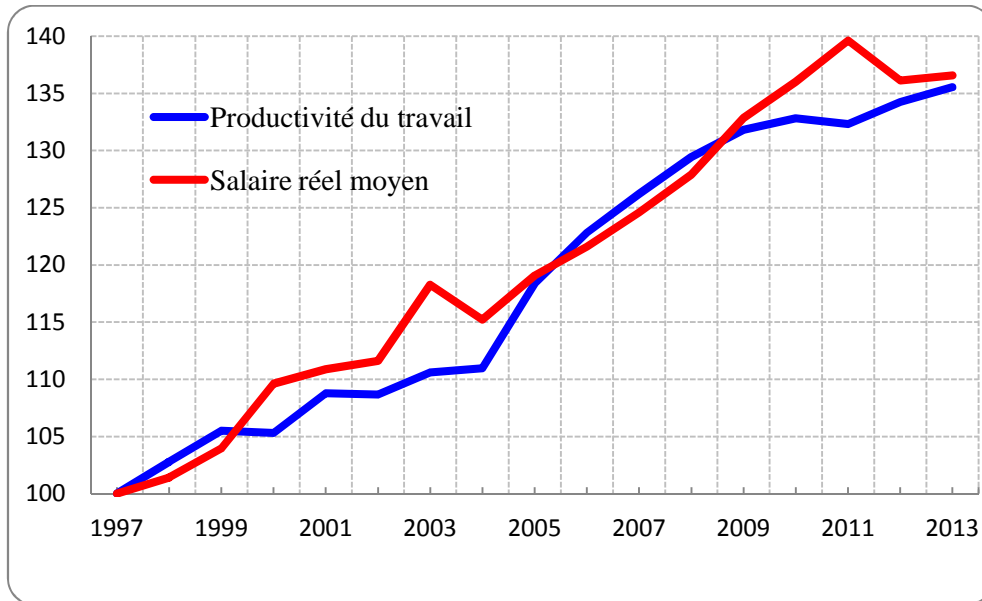
des salaires n'est possible que si on est capable d'augmenter la productivité de notre économie. En effet, les différences de salaire doivent refléter, dans une certaine mesure, les différences de productivité et donc la contribution plus ou moins importante de chacun à la production, ou la rareté des diverses qualifications. Une règle d'or est de proportionner les gains de pouvoir d'achat des salariés à leur effort de travail, par un salaire modulé et par un co-intéressement aux résultats de l'entreprise.

La progression des salaires ne peut se justifier que d'un point de vue du partage de la valeur ajoutée. Et de ce point de vue, un rééquilibrage en faveur des salariés semble souhaitable sans oublier que les profits sont aussi une source de financement de la croissance. Le rééquilibrage du partage entre capital et travail ne peut suffire à une amélioration durable des salaires. A long terme, seuls les gains de productivité peuvent permettre une élévation du niveau de vie et il est souhaitable que des mécanismes sociaux veillent à assurer une juste redistribution.

Toute augmentation du prix du travail doit être justifiée et indexée au sens strict sur la productivité et au sens large sur l'inflation, la productivité et le Smig. C'est dans cet ordre d'idées que nous avons tenté de comparer l'évolution de la productivité avec celle du salaire réel moyen.

Le graphique ci-dessous qui retrace l'évolution des deux variables dans le secteur non agricole montre que les salaires réels et la productivité ont suivi globalement la même tendance avec toutefois des écarts relativement élevés notamment durant la période récente attribuables aux effets collatéraux de la révolution. La convergence des deux variables en 2012 ne doit pas masquer l'augmentation substantielle des salaires nominaux qui a été contrée par une inflation plus élevée que par le passé.

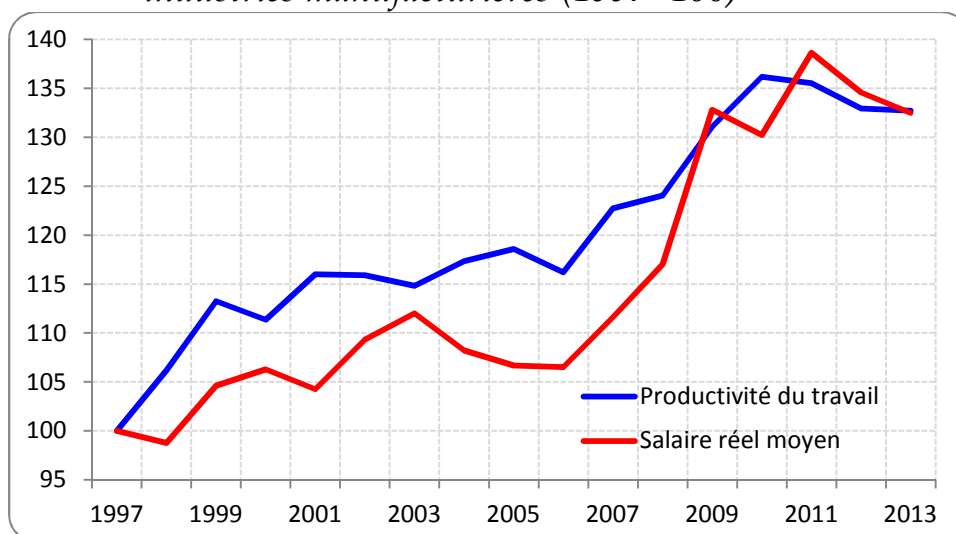
Graphique : Salaires réels et productivité du secteur non agricole (1997=100)



Source : calcul des auteurs

S'agissant du secteur des industries manufacturières, prédominé par les entreprises off shore, il affiche des écarts significatifs entre les salaires réels et la productivité durant la période 1997-2008. Ceci laisse déduire que les entreprises accaparent une part très importante de la valeur ajoutée aux dépens des salaires. Cet écart a été réduit à partir de 2009 comme on peut le remarquer sur le graphique ci-dessous.

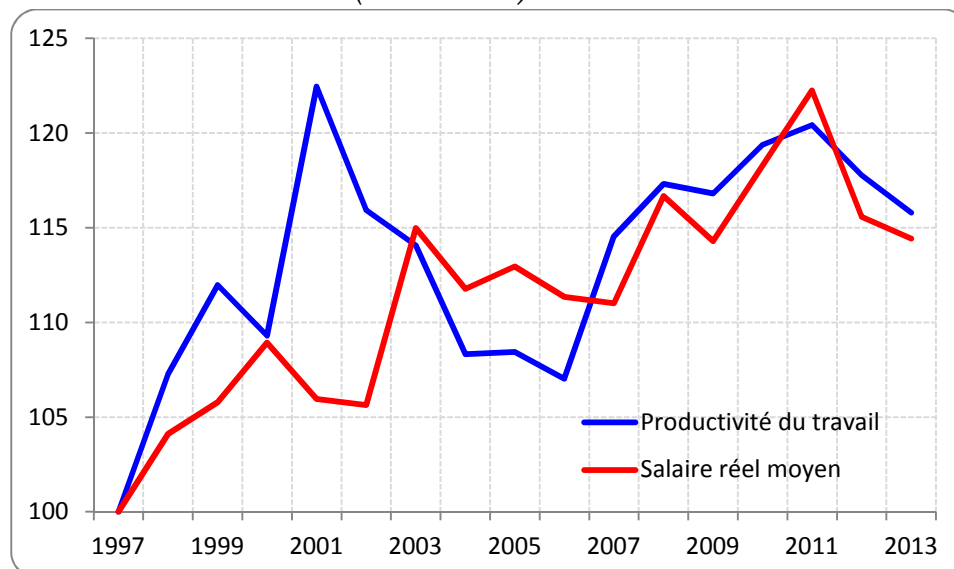
Graphique : Salaires réels et productivité du travail dans le secteur des industries manufacturières (1997=100)



Source : calcul des auteurs

Quant au secteur des services, si la relation salaire réel-productivité est moins évidente sur la période 1997-2006, elle retrouve une certaine cohérence à partir de 2006 où les deux grandeurs ont évolué presque au même rythme.

Graphique : Salaires réels et productivité du travail dans le secteur des services (1997=100)



Source : calcul des auteurs

La hausse des salaires : une moindre compétitivité

L'idée que le coût du travail est un des facteurs clé de la compétitivité des pays se retrouve également au centre des débats économiques et politiques. Alors que la compétitivité de l'économie tunisienne peine à retrouver ses niveaux antérieurs, un renchérissement du coût du travail ne pourra qu'amplifier la dégradation. Rappelons à cet égard que la Tunisie ne cesse de perdre des parts de marché à l'échelle mondiale et aussi sur son marché de prédilection qui est l'UE.

Aujourd'hui, et au-delà de la nécessité de retrouver une croissance plus soutenue, l'un des enjeux essentiels pour notre pays consiste à enrichir le contenu de la croissance en emploi. D'une manière générale, et pour l'avenir il faut chercher à instaurer un système d'augmentation salariale modéré sur plusieurs années, de sorte que les augmentations de salaires n'excèdent plus, comme par le passé, les gains de productivité. Concrètement, on ne peut pas distribuer aux Tunisiens plus que le taux de croissance économique annuel. À croissance nulle, le pouvoir d'achat stagne nous dicte les règles de l'économie élémentaire.

A l'évidence, et si on veut opérer une redistribution des richesses, ce qui est parfois légitime, cela ne devrait pas se faire à travers les salaires. La fiscalité est l'instrument adéquat et elle a l'énorme avantage de ne pas interférer sur le coût du travail. Si l'Etat estime qu'il peut le permettre, c'est dans cette voie qu'il faudrait aller afin de ne pas affecter davantage le marché du travail. N'oublions pas que l'objectif affiché doit être la lutte contre le chômage.