

Salaires et négociation collective en Belgique



Originalité du papier

- ◆ Salaires et négociation collective : quel est le rôle des différents niveaux de négociation?
 - pourquoi l'encadrement de la formation des salaires par la norme salariale ne suffit pas à éviter la dérive salariale ?
 - Peut-on attribuer aux négociations d'entreprise le dépassement de la norme salariale ?
- ◆ Effets des réductions de cotisations de sécurité sociale
 - Effets indirects sur le salaire brut : en principe, ne devrait pas avoir d'effet si on se réfère aux dispositions qui organisent ces réductions de cotisations

Dans le cadre de la Déclaration sur la compétitivité du 27 mars 2006, les partenaires sociaux ont convenu d'appliquer plus strictement la loi de 1996 relative à la sauvegarde préventive de la compétitivité et à la promotion de l'emploi, de recommander aux secteurs qui ne l'ont pas encore fait de négocier, dans le cadre de l'AIP 2007-2008, un mécanisme de correction visant à éviter d'éventuels dérapages salariaux, et de ne pas convertir les réductions de charges en augmentations salariales. Ils souhaitent réitérer ces engagements.

- Mais réductions de charge permettent les augmentations de salaire encadrées par la norme salariale : conclusion des AIP rendue possible parce que les pouvoirs publics mettent les moyens financiers à disposition des interlocuteurs sociaux : cotisations ONSS, exemption du paiement du précompte

◆ Richesse des données

- ◆ ONSS donc inclut toutes les entreprises
- ◆ Données trimestrielles en panel sur 9 ans
- ◆ Identification de la CP
- ◆ Statut d'emploi

◆ Méthodologie :

- Économétrie de panel, effets fixes permettant de prendre en compte caractéristiques non-observées

Les variables

- ◆ Variable dépendante : rémunérations trimestrielles
 - Non-prise en compte des temps partiels dans les estimations mais constituent 40% de l'emploi féminin en Belgique. (question sur EQTP)
 - Inclut heures supplémentaires éventuelles ?
 - Chômage partiel ? Maladies ...?
 - Statistiques descriptives (Tableaux 2 et 3)
 - ◆ 2500 min et 23000 max ?
 - ◆ Moyenne et variance sur les 9 années (2 e trimestre) ne sont pas pertinentes (salaires nominaux) : analyse par année ?

◆ Réductions de cotisations de SS:

- Reprendre description succincte des réductions et de leur évolution depuis 1998 : modalités, groupes concernés..
 - ◆ Cot personnelles : de 156 mio en 2004 à 598 mio en 2006 : relèvement du plafond salarial
- Le montant plus important pour les salaires les plus bas est évident : forfaitaire (non indexé) et bas salaires ! Mais attention : réduction pour hauts salaires (« société de la connaissance »)
- Min et max des réductions de cotisations personnelles : en 2008, réduction sont de 175 Eur par mois maximum !

◆ Taux de chômage au lieu de domicile



Résultats

◆ Indice sectoriel

- Elasticités unitaires : résultats évidents puisque en principe les CCT sont appliquées
- Tester valeur unitaire de ces élasticités : 0.82 pour les femmes ouvrières ? Pourquoi seulement 80% des progressions barémiques : effet de composition (moyenne arithmétique des barèmes versus concentration des femmes dans les bas salaires ?
- Elasticités supérieures pour les employés : employés barémisés et non-barémisés ?

◆ Taille de l'entreprise

- Analyse des résultats obtenus : OK (attention aux formules « édulcorées » du type « ils peuvent être soumis à des groupes de pression qui gênent localement la réalisation des règles concurrentielles = salaire est le prix négocié de la force de travail par les syndicats !)

Résultats

◆ Valeur ajoutée sectorielle

- Effet de la VA après inclusion de la variable salaire conventionnel : nettement moins important et moins significatif
- Comment expliquer différences très fortes entre hommes et femmes ouvriers et entre femmes employées et ouvrières ?

◆ Taux de chômage

- Lieu de domicile : interprétation difficile des résultats
- Mobilité peut être une explication mais différence de niveau des taux de chômage masculin et féminin également .
- « Ces dernières sont en moyenne moins mobiles que les hommes et ont moins *tendance* à être manager »
- Effet des tensions sur le marché du travail : pas évident au vu des résultats.

◆ Effet des réductions de cotisations sociales

- Est-ce que les signes obtenus ne sont pas le résultat des modalités de réduction de cotisation et de leur évolution ?
 - ◆ groupes cibles,
 - ◆ montants forfaitaires fixes,
 - ◆ accroissement du nombre de salariés donnant droit à des réductions (triplement pour les personnelles entre 2004 et 2006, augmentation de 16% des réductions structurelles entre 2004 et 2005)
 - ◆ Exemple réduction des cotisations personnelles ne concerne que les bas salaires (salaire minimum) donc signe négatif est « inévitable ». Il ne s'agit pas du comportement des employeurs d'autant plus improbable qu'il s'agit du salaire minimum
 - ◆ Réductions patronales : surtout structurelles, s'appliquant à tous et forfaitaires (2006) mais système différent auparavant
 - ◆ Peut-être plusieurs variables indicatrices des changements de législation : en effet on mélange effets de niveau et évolution des politiques de réduction

Conclusion

- ◆ Question de recherche importante, données riches, utilisation de l'indice des salaires conventionnels, méthodes économétriques me semblent adaptées.
- ◆ Discuter plus précisément les variables , étoffer les statistiques descriptives
- ◆ Approfondir l'aspect « institutionnel » ou réglementaire : structure, modalités et évolution des réductions de cotisations : inclusion de variables indicatrices des changements et structure ?
- ◆ Discussion plus approfondie des résultats notamment dans la conclusion sur la dérive salariale : est-on sûr de l'existence d'une dérive salariale pour les ouvriers, plus particulièrement pour les ouvrières (élasticité barème de 0.82 ! Est-ce que l'effet des autres variables permet de rattraper les 18 % manquants ? Question subsidiaire : qui dérive ?
- ◆ Ce qui est étonnant ce n'est pas une élasticité unitaire qui semble logique mais pourquoi elle est inférieure pour les ouvriers et surtout pour les ouvrières.