

Les salaires de l'industrie nuisent-ils à la compétitivité luxembourgeoise ?

SYNTHÈSE DE L'ÉTUDE SYNDEX - DÉCEMBRE 2019



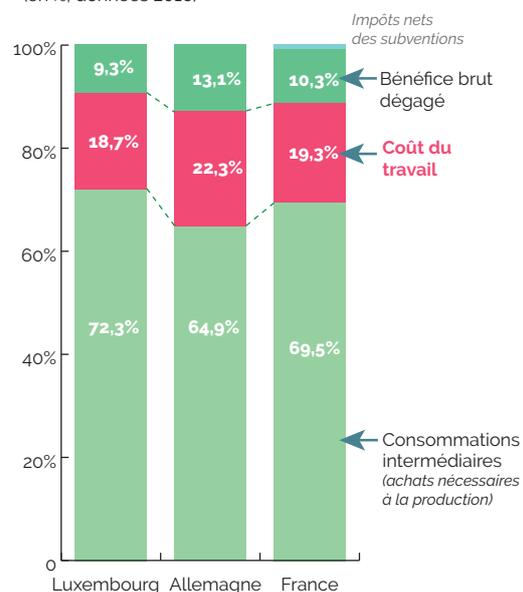
La compétitivité de l'industrie luxembourgeoise ne dépend que marginalement des salaires

La compétitivité peut être définie comme la capacité d'une entreprise à faire face à la concurrence soit par un prix inférieur, soit par un différentiel de qualité. La compétitivité n'est donc pas tant une affaire de coûts, y compris salarial, que de qualité ou de positionnement en termes de valeur ajoutée.

L'industrie allemande est par exemple jugée compétitive malgré des coûts salariaux parmi les plus élevés d'Europe et supérieurs à ceux du Luxembourg. De surcroît, plus de la moitié des exportations de marchandises du Luxembourg sont à destination de trois pays : la France, l'Allemagne et la Belgique, où le coût moyen horaire par salarié de l'industrie est proche de celui du Luxembourg.

Par ailleurs, ces 10 dernières années, la part des dépenses salariales dans la structure de coûts a baissé au Luxembourg. **Le salaire n'est donc pas le levier principal permettant de garantir la compétitivité luxembourgeoise.** Du reste, dans la sidérurgie, le déficit de compétitivité des aciéries électriques d'Europe occidentale vis-à-vis des aciéries américaines tient principalement au coût des achats.

PART DES SALAIRES DANS LA PRODUCTION
Comparaison Luxembourg, Allemagne, France
(en %, données 2016)



Au Luxembourg, la rémunération du travail ne pèse pas plus que chez ses partenaires commerciaux, mais les consommations intermédiaires oui.

DÉFINITIONS

Compétitivité : capacité à vendre grâce à des prix inférieurs et/ou à une meilleure qualité.

Profitabilité : capacité à dégager du profit (excédent de recettes sur les dépenses), elle dépend des coûts de production et hors production (administratifs, R&D...).

Une industrie luxembourgeoise insuffisamment profitable à cause des salaires ?

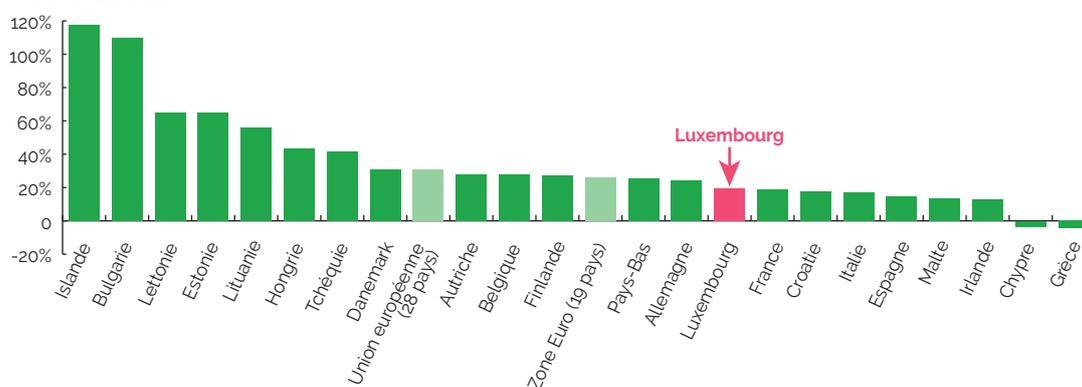
S'il est vrai que la part du profit dans le chiffre d'affaires est plus faible au Luxembourg qu'ailleurs dans l'Union européenne, cela s'explique par une forte hausse des achats qui pèsent sur la valeur ajoutée davantage que chez les partenaires commerciaux principaux du Luxembourg. **La baisse de la part des salaires dans les coûts de production a, en réalité, permis de maintenir la profitabilité.**

La part de la rémunération du travail dans la valeur ajoutée a diminué

La hausse du coût de la main-d'œuvre dans l'industrie luxembourgeoise est l'une des plus faibles de tous les pays de la zone Euro depuis 10 ans. La dépense de personnel moyenne par salarié a quasiment stagné depuis 2013, malgré une hausse de la valeur produite. **Le travail de chaque salarié dans l'industrie a donc permis de dégager plus de profit. Le profit par salarié a atteint un niveau record en 2016.** Mais ce surcroît de profit ne s'est pas traduit par une hausse du taux d'investissement dans l'industrie...

ÉVOLUTION GLOBALE DU COÛT DE MAIN-D'ŒUVRE dans l'industrie sur la période 2008-2018 (en %)

Source : Eurostat



L'existence de garanties collectives ne nuit pas à la compétitivité

Contrairement aux idées reçues, individualiser les rémunérations en leur appliquant des augmentations fonction de la performance individuelle n'est pas mécaniquement facteur d'efficacité. Mesurer une performance individuelle s'avère en effet complexe : le travail est par nature collectif dans une entreprise, et chercher à individualiser les mesures de performance risque de conduire à des comportements individuels opportunistes qui nuisent au final à l'efficacité globale.

D'autre part, l'extension des garanties offertes par les conventions collectives à l'ensemble des entreprises permet de limiter les risques de dumping social entre entreprises d'un même secteur. **Dans un contexte européen de recul de la protection collective, la mise en place au Luxembourg d'un dispositif d'extension des conventions collectives mettrait un coup de frein à la logique de décentralisation voire de disparition des négociations sectorielles au profit de négociations exclusivement au niveau des entreprises.** L'extension des conventions sectorielles aux entreprises est aussi, sur le plan européen, un outil de convergence fort des systèmes de protection sociale.