

Jean Daniel Braun

Mars 2014

## COMMERCE EXTERIEUR : Le coût salarial est-il en cause ?

Je ne connais pas d'entreprise qui avec un bon carnet de commandes, récurrent, refuse d'engager du personnel complémentaire et/ou d'investir pour se développer. Il est donc trivial de conclure que si l'économie de la France est dans la situation que nous connaissons, c'est que nos entreprises manquent de commandes. Les raisons peuvent en être de deux ordres, facteurs de coûts ou facteurs hors coûts. Essayons d'analyser le premier ordre.

Depuis de nombreuses années, les hommes politiques et économistes libéraux, reprenant l'antienne du patronat, nous expliquent que les charges sociales en France, conduisent à des coûts salariaux qui ne permettent pas d'être compétitifs dans une économie mondialisée. Il est vrai que si nous voulons nous comparer aux chinois, inutile de continuer cette présentation. Pourtant nos voisins proches, les Allemands, sont les premiers exportateurs européens et leur niveau de chômage est nettement plus faible que le nôtre. Leur coût du travail est il plus faible que le nôtre ?

Avec près de 200 milliards d'Euros d'excédents commerciaux en 2013, contre près de 50 milliards d'Euros de déficit en France, ce sont 250 milliards de plus de chiffre d'affaires pour les entreprises allemandes par rapport à leurs collègues français. **(DIA 1)**

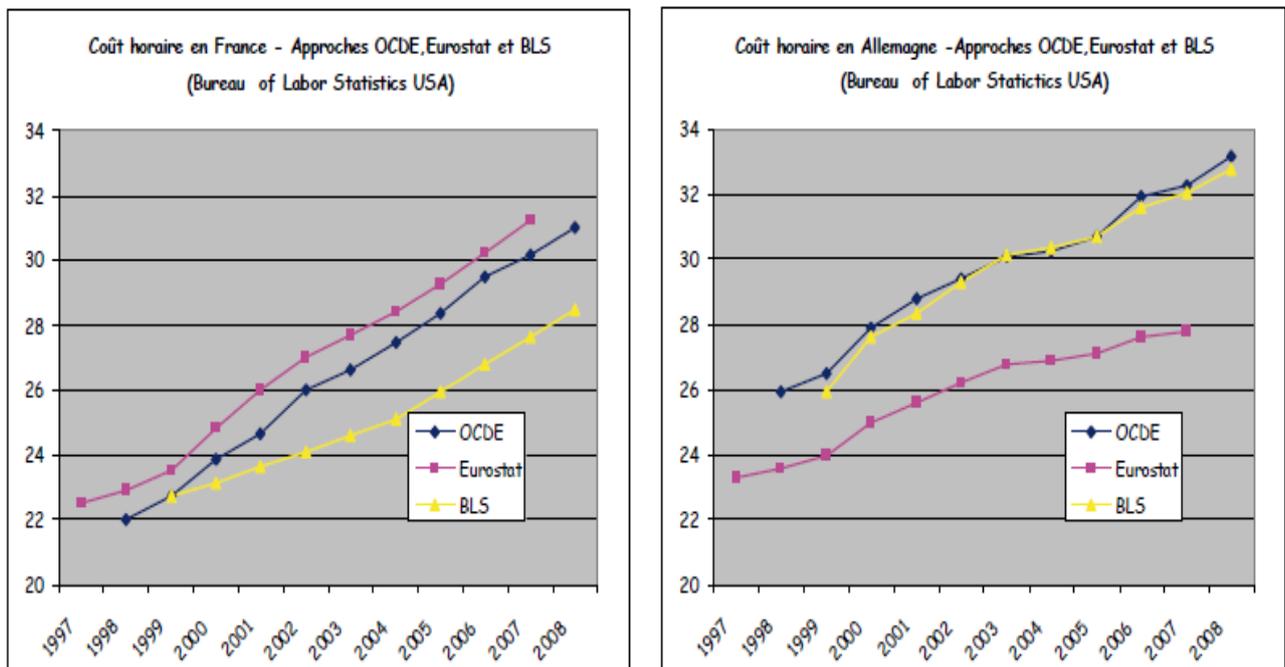
DIA 1

POPULATION-PIB		
	Allemagne	France
Population 2013, M	81,15 M	65,95
Population active, M	45,52	30,13
Pop. active/totale	56%	46%
PIB/habitant (BdF)	31480 €	27850 €
France/Allemagne	0,885	
PIB/ pers. Active	56120 €	60959 €
France/Allemagne	1,09	

## 1er constat : Chaque personne active produit en France près de 9% de PIB de plus que son homologue en Allemagne.

Je voudrais souligner les difficultés à exploiter les statistiques. **(DIA 2)** Bien souvent aucune explication n'est donnée sur la méthode de calcul et des chiffres très différents sont donnés pour un même item par différents organismes, Banque de France, INSEE, OCDE, Eurostat, etc... Il semble donc nécessaire de travailler sur les tendances, et non sur les chiffres absolus.

### DIA 2. Le coût horaire : des divergences inexplicables selon les sources



La comparaison du coût du travail entre nos deux pays est difficile car les principes généraux sont réputés différents. Nous allons prendre un certain nombre de cas précis et comparables pour essayer de répondre à la question du manque de compétitivité française au niveau des coûts.

Prenons l'exemple d'un célibataire payé en France au SMIC et au minimum syndical IG Metal en Bade Wurtemberg. En effet la notion de salaire minimum n'existe pas encore en Allemagne. Celui-ci relève de négociations entre les syndicats patronaux et ouvriers ou employés. Il est fixé par branche et par Land ou région. La **DIA 3** compare deux régions voisines, l'Alsace et le Bade Wurtemberg. Le salaire IG Metal, le syndicat le plus puissant en Allemagne, a été actualisé pour 2014 en fonction des dernières augmentations négociées, les chiffres réels actuels n'étant disponibles qu'aux membres du syndicat. La durée hebdomadaire du travail est de 35 heures dans les deux cas. Les congés identiques.

**2e constat: Le coût du travail dans l'industrie des métaux ou électrique affiliée a IG Metal, est de 42% plus élevé en Bade Bade-Wurtemberg qu'en France pour un ouvrier payé au bas de l'échelle.**

DIA 3

IG METAL ET SMIC		
	France	Allemagne
Salaire brut mensuel	1445	2006
Charges entreprise	684	408
Réduction bas salaire	352	-----
Cotisation réelle	332	408
Coût mensuel entreprise	1 777	2 414
Coût annuel entreprise	21 324	28 968
Primes	-----	min. 1450
Coût total	21 324	30 418
	100%	142,6%

Il faut noter que le salarié allemand ne bénéficiera que d'une retraite de l'ordre de 40% à 50% de son revenu annuel avec la cotisation vieillesse minimale prise en compte. De ce fait il souscrira éventuellement une assurance privée complémentaire, bien souvent prise en compte, en totalité ou partiellement par l'entreprise, et non incluse dans nos calculs de coûts salariaux totaux. (3 à 4% de la masse salariale)

En France plus de 10 millions de travailleurs bénéficient de la réduction de charges sociales pour leur entreprise.

La couverture maladie est différente chez nos voisins de celle de la Sécurité Sociale. Par exemple avec une ancienneté de moins de 5 ans dans l'entreprise, celle-ci prendra entièrement en charge le salaire pendant les 6 premières semaines, les 4 semaines suivantes seront prises en charge par la caisse à 50%. Puis plus de couverture.

Si l'ancienneté dépasse 15 ans, l'entreprise prend en charge entièrement le salaire pendant 10 semaines, le relais par la caisse pendant 1/2 à 1 année à mi salaire, selon certains critères. (Habituellement les entreprises provisionnent 4 à 6% de la masse salariale)

Ces charges supplémentaires pour l'entreprise allemande par rapport à son

homologue française, ne sont pas prises en compte dans les comparaisons présentées habituellement. Nombreuses sont les entreprises, et/ou les salariés qui souscrivent des assurances complémentaires pour être mieux couvert en cas d'accident, même du travail, ou de maladie. (environ 1% de la masse salariale)

Le Monde publiait récemment un article du Président d'une société, éditeur de logiciels, qui comparait les bulletins de salaire établis d'un coté et de l'autre du Rhin dans son entreprise. Il prend l'exemple de Jean le français et Hans l'allemand, ingénieurs de formation et de niveaux similaires, habitant respectivement Lyon et Munich. (**DIA 4**). Il faut noter que pour l'ingénieur français, son patron annonce des charges patronales supérieures de 227,00€ au minimum légal. La retraite de l'ingénieur allemand sera bien inférieure à celle de son homologue français, mais cette situation n'impacte pas le coût pour l'entreprise. Rappelons que ce dossier ne porte que sur cet aspect de la question.

DIA 4

JEAN ET HANS		
	France	Allemagne
Salaire brut mensuel	3 000€	3 986€
Charges entreprise obligatoire	1 419	770
Coût mensuel entreprise	4 419	4 756
	100%	107,6%
Charges facultatives	227	-----
Coût mensuel annoncé	4 646	4 756
	100%	102,36%

**3e constat: Au niveau ingénieur, le coût du travail pour l'entreprise allemande liée à un tarif de branche ou de région, reste légèrement supérieur à celui en France, même si l'écart est plus réduit que pour le salarié payé au SMIC.**

Les charges sociales française sont plus importantes en pourcentage que les charges en Allemagne. Mais cette situation est corrigée pour les bas salaires en France par la réduction de charges jusqu'à 1,6 SMIC,( plus de 10 millions

de travailleurs) et du fait que le salaire brut en Allemagne est généralement plus élevé que son homologue français.

La plus grande partie des exportations allemandes est assurée par l'industrie. En examinant les salaires minima des différents syndicats, tous sont supérieurs au SMIC français. Quelques rares exceptions peuvent être notées dans les provinces de l'ex Allemagne de l'Est, où le rattrapage des salaires de l'Ouest n'a pas encore été réalisé.

En 2012, 10 116 entreprises appliquaient les différents tarifs syndicaux ou d'entreprises, soit 61% des salariés à l'Ouest et 49% à l'Est. La moitié des salariés allemands travaillent dans des entreprises liées par des tarifs de branche ou d'entreprises.

**4e constat: La moitié des travailleurs allemands travaillent dans des entreprises qui ne sont liées à aucun tarif.**

DIA5

TARIF HORAIRE MINIMA DES INTERIMAIRES Allemagne				
(SMIC en France + 10%		10,48		
Bâtiment OS	à l'ouest	11,10€	à l'est	10,58€
OP		13,95		
Couvreurs		11,55		11,55
Monteurs électriques		10,00		9,10
Peintres OS		9,90		9,90
OP		12,15		
IG Metal (45000 personnes)		8,50 à 18,89		7,86 à 16,67

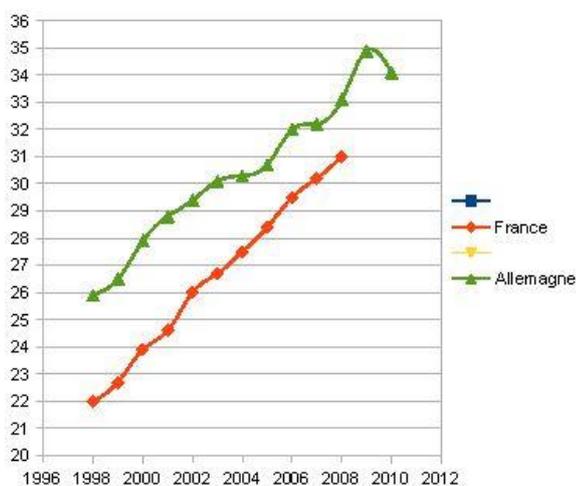
Le salaire minimum n'étant pas encore en vigueur en Allemagne (2015-2017) il est difficile de connaître les conditions de rémunération du reste des travailleurs. Toutefois les salaires minima légaux des intérimaires peuvent donner une certaine indication. **(DIA 5)**

A l'Ouest le temps de travail est de 35 heures/semaine dans la plupart des industries, à l'exception des industries textiles (37), chimiques (37,5), confiseries (38). Dans le bâtiment l'horaire est de 40 heures/semaine.

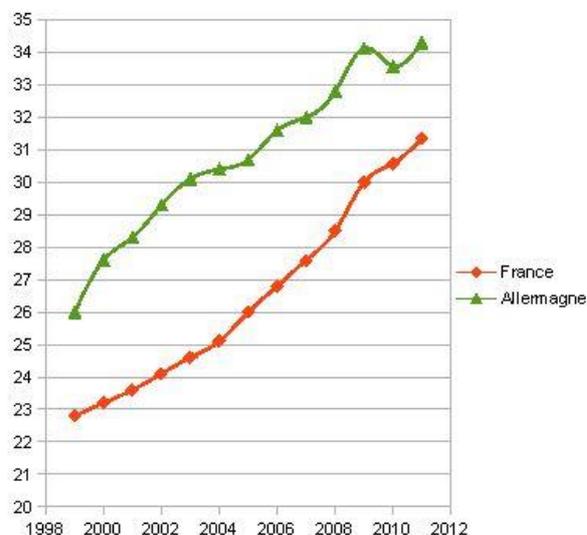
Les analyses d'Eurostat font habituellement apparaître un coût salarial supérieur en France comparé à l'Allemagne, mais l'OCDE, le Bureau of Labor Statistics (USA) et d'autres centres d'analyse économiques font des constats inverses : **(DIA 6)**

## Coût horaire de la Main d'Oeuvre Industrie en €/heure

OCDE



Bureau of Labor Statistics USA



tous constatent un différentiel de salaires et traitements en faveur de la France, toutefois pour partie compensé par des charges sociales plus lourdes en France, de même pour les coûts connexes. Ce différentiel tend cependant à se réduire au fil des années (OCDE) ce qui n'est pas l'avis du BLS

Au final, les coûts salariaux horaires resteraient inférieurs en France par rapport à l'Allemagne dans l'industrie

Même Rexcocode **(DIA7)**, bureau d'études du MEDEF, convient que le coût du travail en France est inférieur à celui en Allemagne dans l'industrie manufacturière, même si ce n'est que d'une fraction de pour cent.



## Niveau du coût de l'heure de travail, en euros

### Industrie manufacturière

Nace Rev.2 (Rev.1 avant 2008) - entreprises de 10 employés et plus

Zone euro *	Enquête 2000	Enquête 2004	Enquête 2008	2013 Q4
	21.93	25.6	27.69	31.35
<b>Allemagne</b>	<b>28.48</b>	<b>30.8</b>	<b>33.37</b>	<b>37.47</b>
Autriche	24.32	27.46	29.99	34.31
Belgique	28.48	32.32	36.7	42.87
Chypre	9.02	10.97	12.39	12.49
Espagne	15.12	17.42	20.28	22.69
Estonie	2.81	4	7.19	8.96
Finlande	22.02	26.8	30.12	34.28
<b>France</b>	<b>24.01</b>	<b>29.26</b>	<b>33.16</b>	<b>37.40</b>

Sources : Enquêtes quadriennales du coût de la main d'œuvre (ECMO), enquête 2008 prolongée par les indices du coût de la main d'œuvre d'Eurostat.

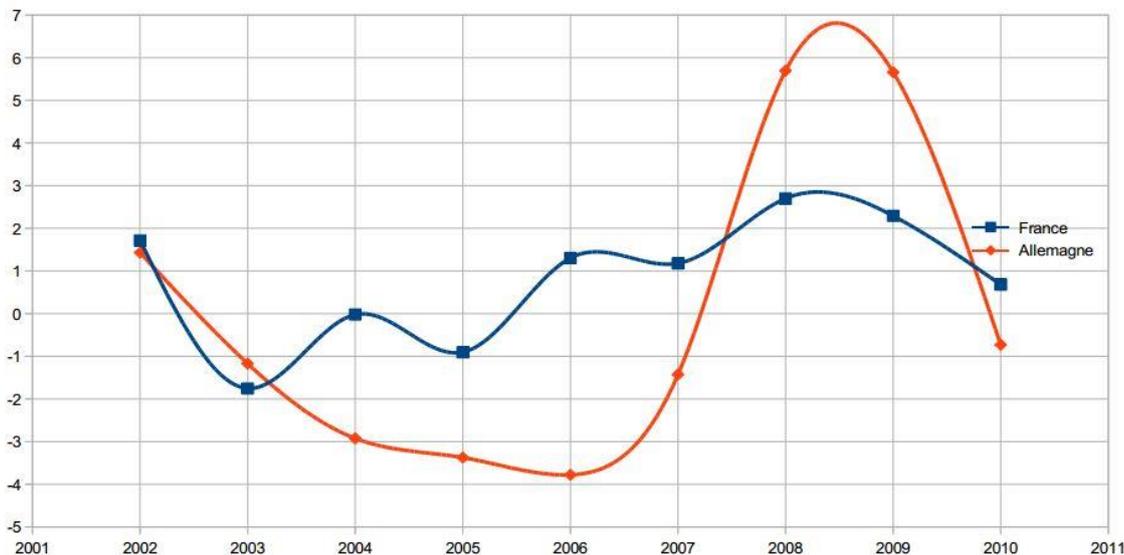
L'avantage français s'est accru au cours des 2 dernières années. Entre le 1er trimestre 2011 et le 1er trimestre 2013, l'augmentation des salaires dans l'industrie, s'est élevée en moyenne à 8,6% en Allemagne et à 3,5% en France. (Eurostat)

L'évolution annuelle du coût de la main d'œuvre, activité de fabrication, (**DIA 8**), montre une évolution un peu chaotique pour l'Allemagne, et plus régulière en France.

DIA 8

# Cout unitaire de la Main d'oeuvre

Activité de fabrication  
Evolution annuelle OCDE



KPMG, dans une étude comparative sur les choix d'implantation géographique à destination des investisseurs, fait les mêmes constats avec une méthodologie différente : les coûts salariaux français sont inférieurs à ceux des allemands. **(DIA 9)**

DIA 9

Guide de KPMG sur les coûts de main d'oeuvre liés au choix d'un pays 2012  
Résultats par secteur d'activité  
Base 100 = USA

	France	Allemagne
Industrie automobile	96,6	101,1
Electronique	97,7	100,9
Usinage des métaux	94,5	99,0
Industrie des plastiques	93,8	96,6
Total industries	96,1	100,1
<b>Intègre salaires+charges sociales+avantages sociaux</b>		

– La France souffre effectivement d'une compétitivité et d'un dynamisme économique plus faible par rapport à l'Allemagne : la plupart des observateurs y voient surtout le résultat

- \* du fort pourcentage de travailleurs peu qualifiés en France (27,12% en 2012) par rapport à l'Allemagne (14%)
- d'une politique d'innovation, de recherche et développement plus ancrée dans l'entrepreneuriat allemand,
- \* d'une incitation moins forte des entreprises françaises à aller à l'export, du fait d'un marché intérieur français et des ex colonies historiquement dynamique
- \* d'une taille des entreprises plus réduite en France qui peut constituer un frein au passage à l'international. Les entreprises françaises employaient en 2012 en moyenne 5,8 personnes contre 12,2 en Allemagne. Celles de taille intermédiaire, c à d entre 50 et 250 salariés sont 0,9% en France et 2,6% en Allemagne. Plus particulièrement elles ne représentent que 3,8% des entreprises du secteur manufacturier qui réalise l'essentiel du chiffre d'affaires à l'export, contre 8,2% en Allemagne.
- \* de l'évolution des produits, etc.....

**Il semble donc que ce soient là, certaines des causes du manque de compétitivité de l'industrie française et non ses coûts salariaux.**

Les éléments présentés vont à l'encontre de certaines des idées reçues et propagées par les politiques, le patronat et beaucoup d'économistes. L'erreur vient à mon avis d'une méconnaissance de l'Allemagne et plus particulièrement des lois Harz. Souvent ces jugements ne portent que sur le pourcentage de charges sociales en France et en Allemagne. Dans ce dernier pays elles sont incontestablement plus faible pour les salaires dépassant 1,6 SMIC. Mais pour compenser des prestations sociales inférieures, telles que nous les avons évoquées précédemment, **les salaires allemands** sont à position et formation égale, généralement supérieurs aux salaires français. Les commentateurs français prennent en compte uniquement le pourcentage des charges sociales, sans tenir compte de la globalité des coûts.

### **Les jobs a 1 et 2 euros/heure :**

Ils sont réservés à des chômeurs, principalement de longue durée, et sont destinés à leur mettre le pied à l'étrier. Ils peuvent avoir une durée de 3 à 12 mois avec une durée hebdomadaire de 15 à 30 heures. Ils reçoivent un complément d'aide social, si leur droits au chômage n'atteignent pas le seuil de revenu minimum légal. C'est similaire au RSA, mais sans salaire horaire minimum pour le travail.

L'effet pour l'industrie est complètement marginal et très limité. Il ne saurait influencer les coûts de production.

## Les jobs à bas coûts :

En Allemagne de l'ouest les tarifs inférieurs aux 8,50 €/heure, prochain SMIC, ne correspondent qu'à 6% des actifs. Par contre en ex Allemagne de l'est ce sont 27%. Les branches les plus touchées sont

- l'agriculture et notamment les saisonniers qui pour des contrats de 2 mois maximum peuvent être rémunérés à très bas coût, charges sociales payées dans leur pays d'origine pour les étrangers, notamment ceux membres de l'UE.
- Les fleuristes
- Les coiffeurs
- Le gardiennage
- Les techniciens de surface
- La boucherie

La loi prévoit la possibilité de travail aux tarifs de l'intérim pendant deux mois, avec un horaire permettant de ne pas dépasser une rémunération globale de 450€ par mois, sans charges sociales. Si le travail dépasse 2 mois, les charges sociales s'établissent à environ 30% du salaire. La loi prévoit l'égalité de traitement pour ces mini jobs et les travailleurs à durée indéterminée.

Ces distorsions doivent disparaître avec l'introduction du SMIC dans la période 2015-2017. Il est inconcevable à mon avis que la France n'ait pas dénoncé le dumping social pour les saisonniers, notamment dans l'agriculture et le travail de la viande. Dans ces deux branches, ce sont effectivement ces travailleurs, dits saisonniers, et leur très bas coûts, qui ont permis à l'Allemagne de développer ces activités, notamment à l'export.

Ces jobs à bas coûts ne touchent, par contre, le reste de l'industrie, qu'à un niveau marginal.

L'Allemagne a un problème démographique pour les prochaines années. L'industrie a besoin de personnels formés pour ses productions sophistiquées. Ce n'est certainement pas avec une rémunération très faible de ses agents de production qu'elle s'attache une main d'œuvre compétente, de moins en moins nombreuse.

Les industries ayant conclues des accords de tarifs avec les syndicats sont nombreuses. Dans le Land du Bade-Wurtemberg, notre voisin, les salaires minima commencent quasiment tous au dessus de 10 €/heure.

Nous nous sommes concentrés sur les coûts salariaux dans l'industrie. Mais, contrairement aux idées répandues en France, la situation semble être la même dans les services et le commerce. En Mars 2014 une annonce de la

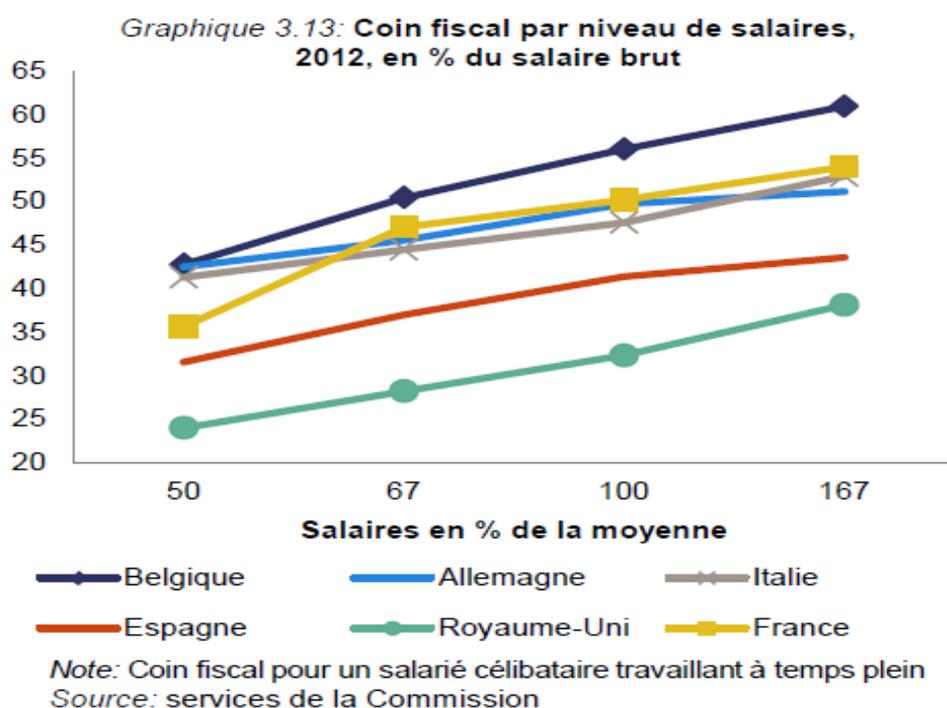
Ste LIDL, recherchait du personnel pour ses magasins :  
 salaire mini de départ 11,00€/heure + prime de vacances + prime de Noël +  
 retraite complémentaire.

Ces éléments permettent de penser que la France se donne de mauvaises excuses pour ses piètres résultats économiques. Il semble indispensable d'analyser en détails les coûts globaux de main d'œuvre et d'étudier les raisons hors coûts, pour commencer une évolution qui permettra de développer une industrie efficace.

#### DIA 10

*Des études économétriques montrent que la contribution directe des facteurs prix à la performance des exportations est nettement inférieure à celle des facteurs non-prix. Les estimations de l'impact de l'évolution des coûts sur les parts de marché d'exportation, en particulier à travers le taux de change effectif réel, montrent que l'évolution des prix n'a joué qu'un rôle limité dans la détérioration des résultats commerciaux de la France (Commission européenne, 2011). Ensemble, ces travaux confirment que l'amélioration des résultats à l'exportation de la France implique d'agir sur deux fronts à la fois, en réduisant les coûts et en promouvant la compétitivité hors coûts.*

La **DIA 11** (commission européenne) présente le coin fiscal qui mesure l'écart entre le coût du travail pour les employeurs et la rémunération des travailleurs. Pour les salaires inférieurs à 60% de la moyenne, ce coin fiscal est inférieur en France qu'en Allemagne. Au delà il est très similaire.



A la lumière de ces éléments la question peut être posée :  
La politique économique que tente d'insuffler notre gouvernement, ne devrait-elle pas tenir compte de ces éléments, plutôt que de tout miser sur une réduction des charges salariales?

### **DIA 12**

La Commission européenne ne peut s'empêcher de tenir son rôle libéral en souhaitant une réduction des coûts salariaux en France, mais précise qu'ils ne jouent qu'un rôle limité dans la détérioration du commerce extérieur. Par contre les facteurs hors coûts sont primordiaux

**QUALITE  
INNOVATION  
SERVICE  
ADAPTATION A LA DEMANDE  
PRESENCE SUR LES MARCHES  
MARKETING**

Jean Daniel Braun

Mars 2014

*" La compétitivité française s'est érodée ces 10 dernières années notamment sous l'effet d'une faible croissance de la productivité (seulement 5% pour la France contre 23% pour l'Espagne.) mais aussi d'un retard en matière d'investissements. Bien souvent frappées d'obsolescence, leurs structures de production souffrent de la comparaison avec celles de la plupart de leurs concurrents ", observe Olivier Scalabre, directeur associé au BCG.*

Sources :3E consultants- OCDE- BLS - KPMG- Commission européenne