



NOTE DOCUMENTAIRE

CCE 2015 - 2647

Méthodologie de calcul de l'écart salarial

CCE
Conseil Central de l'Economie
Centrale Raad voor het Bedrijfsleven
CRB



Méthodologie de calcul de l'écart salarial pour le Rapport technique 2015 (note méthodologique du Secrétariat du CCE)

Personnes de contact :
Fanny Robbette
fanny.robette@ccecrb.fgov.be
Michael Rusinek
michael.rusinek@ccecrb.fgov.be

Table des matières

1	Cadrage	3
2	Méthodologie pour construire un coût salarial horaire dans le secteur privé	6
2.1	La question de la durée du travail	6
2.1.1	Statistiques disponibles du point de vue du concept de coût salarial.....	6
2.1.2	Description des données disponibles du point de vue du concept de coût salarial.....	6
2.2	La question de l'impact du secteur public.....	9
2.2.1	Statistiques disponibles du point de vue du champ couvert par les prévisions.....	9
2.3	Correction des sources qui ne fournissent des prévisions que pour l'ensemble de l'économie ..	9
2.3.1	Principe de base	10
2.3.2	Calcul des prévisions pour le secteur public dans les sources nationales	11
2.3.3	Correction des prévisions de l'OCDE, de la CE et de la Banque de France par l'impact du secteur public calculé au point précédent	13
3	Prévisions pour la Belgique	15
3.1	Les prévisions de l'Institut des Comptes Nationaux (Bureau fédéral du Plan)	15
3.2	Les prévisions de la Commission européenne	15
3.3	Les prévisions de l'OCDE	15
3.4	Les prévisions de la BNB	15
4	Prévisions d'évolution de l'écart salarial sur la période 2015-2016	16
4.1	Prévisions pour les pays de référence	16
4.2	Prévisions pour la Belgique.....	18
4.3	Prévisions d'évolution de l'écart salarial pour la période 2015-2016.....	20
5	Annexes	22
5.1	Annexe 1 : correction pour l'impact du secteur public - ancienne méthodologie	22
5.2	Annexe 2 : méthode de la shift share	23
5.3	Annexe 3 : évolution du coût salarial par personne dans les BMNA et dans le secteur privé ...	24

Liste des tableaux

Tableau 2-1 : Présentation des statistiques disponibles – concept de coût salarial	6
Tableau 2-2 : Présentation des statistiques disponibles (champ couvert par les prévisions).....	9
Tableau 2-3 : Détails du calcul des prévisions de croissance du coût salarial par personne dans l'ensemble de l'économie	12
Tableau 2-4 : Détails du calcul des prévisions de croissance du coût salarial par personne dans les BMNA.....	12
Tableau 2-5 : Détails du calcul des prévisions de croissance du coût salarial par personne dans l'ensemble de l'économie hors les branches marchandes non-agricoles.....	13
Tableau 4-1 : Prévisions de coût par personne dans l'ensemble de l'économie.....	16
Tableau 4-2 : Prévisions de coût par heure dans l'ensemble de l'économie.....	16
Tableau 4-3 : Prévisions de coût par heure dans le secteur privé.....	16
Tableau 4-4 : Prévisions minimales et maximales de la croissance du coût par heure dans le secteur privé	17
Tableau 4-5 : Comparaison des prévisions minimales et maximales de la croissance du coût par heure dans le secteur privé entre le RT 2014 et le RT 2015.....	18
Tableau 4-6 : Prévisions relatives à la croissance du CSH dans le secteur privé en Belgique (prévisions de la BNB et de l'OCDE).....	18
Tableau 4-7 : Prévisions de coût salarial horaire dans le secteur privé pour la Belgique	19
Tableau 4-8 : Prévisions d'évolution du coût salarial horaire dans le secteur privé en Belgique et dans la moyenne des trois pays de référence et évolution de l'écart salarial.....	20
Tableau 5-1 : Illustration de l'ancienne méthodologie de calcul de l'impact du secteur public dans les prévisions nationales	22
Tableau 5-2 : Illustration de l'ancienne méthodologie de calcul de l'impact du secteur public transposée aux prévisions de l'OCDE.....	22

Liste des graphiques

Graphique 5-1 : Comparaison de l'évolution du coût salarial par personne dans les BMNA et dans le secteur privé.....	24
--	----

1 Cadrage

La présente note méthodologique a été élaborée dans le cadre de la réalisation du Rapport technique 2015 sur les marges maximales disponibles. L'article 5 de la loi de 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité prévoit que le secrétariat du CCE réalise chaque année un Rapport technique sur les marges maximales disponibles pour l'évolution du coût salarial. Les années d'accord interprofessionnel (AIP), le Rapport technique ainsi que les autres rapports émis par le secrétariat du CCE dans le cadre de la loi de 1996 doivent servir de base à la définition de la marge maximale (art. 6) contenue dans l'AIP. Entre deux AIP, la loi prévoit un monitoring intermédiaire devant déterminer si l'évolution du coût salarial en Belgique est comparable à celle dans les pays de référence (art. 11, 12 et 13).

L'objectif de cette note est double :

- établir une méthodologie qui permette, sur base des prévisions disponibles, d'arriver à une prévision de l'évolution du coût salarial horaire du secteur privé, dans les pays de référence et en Belgique.
- établir une méthodologie qui minimise le risque d'erreur de prévision qui serait à la source d'un dérapage salarial comme ce fut le cas dans le Rapport technique 2014.

La loi prévoit que les données de l'OCDE servent de base pour les prévisions en matière de coût salarial, et d'inflation. Afin d'évaluer le risque d'erreur dans le cas de la source OCDE, la prévision d'évolution du coût salarial dans les pays de référence de l'OCDE est comparée aux prévisions de différentes institutions¹. La prévision qui minimise ce risque d'erreur est celle qui prévoit la croissance minimale du coût salarial. Une analyse des scénarios conjoncturels des différentes institutions est effectuée dans la partie du rapport consacré à la conjoncture. Celle-ci permet de vérifier si la prévision minimale d'évolution du coût salarial résulte d'une appréciation différente de l'évolution salariale ou d'un scénario conjoncturel différent. Ce qui permet d'apprécier la nature du risque d'erreur.

Conformément à la loi, la prévision qui est retenue par le secrétariat est celle de l'OCDE corrigée pour la différence entre cette dernière et celle de l'institutions prévoyant l'évolution du coût salarial la plus faible. Cette méthode a également été utilisée en 2014 dans le cadre de l'élaboration de la marge.

Pour la prévision relative à la Belgique, les critères servant à choisir la prévision sont :

- la prise en compte des mesures de politique économique les plus récentes de sorte à pouvoir prendre en compte l'effet de ces mesures sur l'évolution des salaires,
- la décomposition de la prévision entre indexation et effet des cotisations,
- la minimisation du risque d'erreur.

Comme pour les prévisions des pays de référence, cette prévision sert à corriger la prévision de l'OCDE qui sert de base à l'élaboration des calculs en matière de coût salariaux.

¹ La Commission européenne, les instituts nationaux de statistiques et les banques nationales. Les instituts nationaux de statistiques : pour l'Allemagne, on utilise le Joint Economic Forecast (Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose) ; pour les Pays-Bas, on utilise le Macro Economische Verkenning (Centraal Planbureau) ; pour la France, on utilise le Rapport économique social et financier annexé au Projet de loi de finance 2016 (DG Trésor).

Pour respecter les concepts utilisés dans la loi de 96, les prévisions doivent concerner le coût salarial horaire dans le secteur privé. Cette note méthodologique analyse les prévisions des différentes institutions de sorte à vérifier si elles respectent cette définition et, le cas échéant, développer une méthodologie pour les corriger.

Encadré 1 : les sources utilisées pour les prévisions

Commission Européenne : Prévisions économiques européennes, 5 novembre 2015.

OCDE : Economic Outlook n°98, 9 novembre 2015

Bureau fédéral du Plan: Budget économique, 9 septembre 2015

Banque nationale belge : Projections économiques pour la Belgique, 4 décembre 2015

Der Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose : Joint Economic Forecast, 6 octobre 2015

Bundesbank: Outlook for the German economy, macroeconomic projections for 2016 and 2017, 4 décembre 2015

Centraal Planbureau: Macro Economische Verkenning 2016, 15 septembre 2015

De Nederlandsche Bank: Economische Ontwikkelingen en Vooruitzichten, 7 décembre 2015

DG Trésor: Projet de loi de finances pour 2016, Rapport économique social et financier, 6 octobre 2015

Banque de France : Projections macroéconomiques France, 4 décembre 2015

2 Méthodologie pour construire un coût salarial horaire dans le secteur privé

2.1 La question de la durée du travail

2.1.1 Statistiques disponibles du point de vue du concept de coût salarial

Le tableau ci-dessous présente les statistiques de coût salarial qui sont disponibles dans les prévisions des différentes institutions.

Tableau 2-1 : Présentation des statistiques disponibles – concept de coût salarial

	Prév. INS	OCDE	CE	Banques nationales
Allemagne	Rémunération des salariés Emploi salarié Durée moyenne du trav.	Compensation rate Hours worked per employee	Compensation of employees/head	Compensation per employee
France	Coût salarial Emploi salarié	Compensation rate Hours worked per employee	Compensation of employees/f.t.e.	Rémunération par tête
Pays-Bas	Loonvoet (cs/e.t.p.)	Compensation rate Hours worked per employee	Compensation of employees/f.t.e.	Loonsom (cs/e.t.p.)
Belgique	Rémunération des salariés Personnes Heures	Compensation rate Hours worked per employee	Compensation of employees/head	Coût salarial horaire

2.1.2 Description des données disponibles du point de vue du concept de coût salarial

Prévisions nationales

Pour l'Allemagne, des prévisions d'évolution de la rémunération des salariés², de l'emploi salarié³ et de la durée moyenne du travail par salarié⁴ sont publiées dans le Joint Economic Forecast → sur base de la prévision de ces trois variables, on peut calculer la prévision du coût salarial horaire.

Les prévisions nationales pour la France (DG Trésor, Projet de Loi de Finances pour 2016) et pour les Pays-Bas (Macro Economische Verkenning du Centraal Planbureau) fournissent uniquement des prévisions de coût par personne ou par équivalent temps plein mais pas de prévision de la durée moyenne du travail. Ces prévisions se basent toutes les deux sur un modèle.

Cela signifie que d'abord, des coefficients sont estimés en régressant un coût par personne (ou par ETP) sur une série de variables explicatives (taux de chômage, productivité, ...). Ensuite, ces coefficients sont appliqués aux prévisions de ces variables explicatives afin d'obtenir une prévision du coût par personne (ou par ETP). La valeur des coefficients est donc en partie déterminée par l'évolution de la durée du travail sous-jacente au cours de la période d'estimation. Pour obtenir une

² Geleistete Arbeitnehmerentgelte

³ Arbeitnehmer

⁴ Durchschnittliche Arbeitszeit.

prévision du coût salarial horaire, il faut donc corriger l'évolution du coût salarial par personne ou par équivalent temps plein par la tendance de la durée du travail (par personne ou par ETP) au cours de la période d'estimation.

Pour les Pays-Bas, le Centraal Planbureau nous a confirmé que l'hypothèse de la stabilité de la durée du travail durant la période d'estimation est une hypothèse correcte : le trend que le CPB prolonge est plat → la prévision de coût par équivalent temps plein peut donc être considérée comme une prévision de coût par heure.

Dans le cas de la France, la série qui est utilisée par le modèle pour réaliser l'ensemble des prévisions est une série d'emploi en équivalents temps plein corrigée des mesures de politiques économiques (comme l'introduction des 35h, les réductions de cotisations,...). La prévision du coût salarial issue de la prévision nationale peut donc être considérée comme une prévision du coût horaire.

OCDE

L'OCDE publie une prévision du coût par personne (variable « compensation rate ») et de la durée du travail (variable « hours worked per employee ») → sur base de la prévision de ces deux variables, on peut calculer une prévision du coût salarial horaire.

Cependant, des informations des différents Desks de l'OCDE, il apparaît :

- Que chaque Desk a sa propre méthodologie qui varie dans le temps. Ainsi, pour les prévisions de certains pays, le coût par personne est estimé en faisant l'hypothèse de la constance de la durée du travail par personne. Dans d'autres cas il est estimé en cohérence avec la durée du travail publiée.
- Le champ couvert par la variable « hours worked per employee » (durée moyenne par salarié) diffère selon les Desks. Dans certains Desks, cette variable s'avère couvrir l'ensemble des travailleurs, malgré sa dénomination.

Pour les prévisions de l'OCDE et étant donné les informations qui nous ont été fournies par les différents Desks de l'OCDE, nous utiliserons les prévisions du coût par personne en Allemagne et aux Pays-Bas en les considérant comme des prévisions de coût horaire. En effet, ces Desks accordent peu d'importance à la prévision de la variable « hours worked per employee » qui n'est pas utilisée dans leur prévision de coût par personne. Selon eux, il est plus correct, d'un point de vue méthodologique, d'utiliser le coût par personne comme prévision horaire.

Pour la France et la Belgique, les Desks respectifs nous ont confirmé qu'il est méthodologiquement correct d'appliquer la prévision d'évolution de la durée du travail à la prévision de coût par personne pour obtenir la prévision du coût salarial horaire. Le Desk « France » nous précise que cette variable couvre l'ensemble des travailleurs (saliés et indépendants) pour la France, ce qui implique que le niveau des heures prestées par personne occupée est plus élevé que si l'on avait uniquement considéré les salariés. En revanche, la croissance de la durée moyenne évolue de la même manière que l'on considère les seuls salariés ou que l'on prenne en compte les indépendants également. Il est donc méthodologiquement correct de corriger la prévision de croissance du coût par personne par la prévision de croissance de la durée du travail de l'OCDE pour la France et la Belgique.

Commission européenne

La Commission européenne fournit des prévisions de la variable « compensation rate » qui est présentée par la CE comme étant un coût par personne.

Cependant, comme expliqué dans le document CCE 2014-1349 résumant une réunion avec la Commission européenne concernant leur méthodologie de prévision relative au coût par personne, la prévisions de la variable « compensation rate » se fait sur base d'informations diverses issues des convention collectives de travail, des prévisions des instituts nationaux, du contexte dans lequel la formation des salaires se déroule (norme, smic). En outre, cette variable est une prévision de salaire par heure, pour la Belgique⁵, de salaire par ETP, pour la France et les Pays-Bas et de salaire par mois, pour l'Allemagne (car les sources utilisées sont exprimée en heure, par ETP ou par mois).

En outre, la CE fait certaines hypothèses concernant la durée du travail :

- Concernant les prévisions pour l'Allemagne, il s'avère que la prévision est celle d'un salaire par mois basé sur les conventions collectives, qui est donc une bonne approximation d'un salaire horaire.
- Pour les Pays-Bas et la France, la prévision de la CE « compensation rate » est, en réalité, une prévision de coût salarial par équivalent temps plein. En outre, la CE fait l'hypothèse que la durée du travail d'un équivalent temps plein est constante en prévision pour la France et les Pays-Bas. Ces prévisions peuvent donc être considérées comme des prévisions de coût salarial horaire.

Prévisions des banques nationales dans le cadre de l'exercice de Projections macroéconomiques de l'Eurosystème

Aucune banque nationale ne publie des prévisions d'évolution de la durée moyenne du travail des salariés.

Les prévisions de coût par personne (variable "compensation per employee") de la Bundesbank sont formées sur base des prévisions du coût horaire et d'une prévision de la durée du travail. Les chiffres relatifs aux prévisions de durée du travail qui sous-tendent la prévision de coût par personne ne sont pas publiés mais nous ont été fournis par la Bundesbank ; sur base de la prévision de coût par personne et de la prévision de durée du travail, nous pouvons donc déduire une prévision de coût salarial horaire.

Les prévisions de la Banque de France sont exprimées par personne mais peuvent être considérées comme des prévisions de coût salarial horaire.

Pour les Pays-Bas, nous considérons qu'il n'y a pas de différence entre la prévision de coût par personne et la prévision de coût salarial horaire.

⁵ La CE se basant sur des sources exprimées en heure (AIP, conventions collectives).

2.2 La question de l'impact du secteur public

Toutes les prévisions des institutions que nous utilisons pour les trois pays de référence ne couvrent pas nécessairement le secteur privé (voir section ci-dessous « Statistiques disponibles du point de vue du champ couvert par les prévisions »). Il est donc nécessaire d'utiliser une méthodologie qui permette de corriger ces sources pour que le concept présenté soit cohérent avec la loi de 96 (voir section ci-dessous « Correction des sources qui ne fournissent des prévisions que pour l'ensemble de l'économie »).

2.2.1 Statistiques disponibles du point de vue du champ couvert par les prévisions

Tableau 2-2 : Présentation des statistiques disponibles (champ couvert par les prévisions)

	Prévisions nationales	CE	OCDE	Banques nationales
Allemagne	Ensemble de l'économie	Ensemble de l'économie	Ensemble de l'économie	Ensemble de l'économie
Pays-Bas	Ensemble de l'économie Secteur public Secteur privé	Ensemble de l'économie	Ensemble de l'économie	Secteur privé
France	Ensemble de l'économie BMNA	Ensemble de l'économie	Ensemble de l'économie	Ensemble de l'économie

Les prévisions de la CE et de l'OCDE, les prévisions nationales du Joint Economic Forecast pour l'Allemagne et la Bundesbank ainsi que les prévisions de la Banque de France couvrent l'ensemble de l'économie. Pour toutes les autres prévisions, le champ couvert est celui du secteur privé ou d'un champ qui s'en rapproche. Ainsi, les prévisions françaises du Rapport économique, social et financier du projet de loi de finances 2016 couvrent les branches marchandes non-agricoles (BMNA), il apparaît néanmoins que celles-ci sont une bonne approximation du secteur privé (comme en témoigne le graphique à l'annexe 3).

2.3 Correction des sources qui ne fournissent des prévisions que pour l'ensemble de l'économie

Pour répondre aux exigences de la loi qui imposent que les prévisions couvrent le secteur privé, il est nécessaire de corriger les prévisions qui couvrent uniquement l'ensemble de l'économie.

Par le passé, nous les corrigeons par l'impact du secteur public, calculé comme une différence en point de pourcent entre les prévisions pour l'ensemble de l'économie et celles secteur privé, issues des prévisions nationales (voir annexe 1 pour le détail de la méthodologie utilisée précédemment). Pour ce Rapport technique, nous affinons cette méthodologie.

2.3.1 Principe de base

La variation (en niveau) du coût salarial horaire de l'ensemble de l'économie entre la période 1 et la période 0 est une moyenne pondérée de la variation (en niveau) du coût salarial horaire dans le secteur privé et dans le secteur public⁶ entre la période 1 et la période 0 (équation 1). Si l'on veut décomposer la croissance du coût salarial horaire de l'ensemble de l'économie, on divise les deux membres de l'équation par le niveau du coût salarial horaire à la période 0 (équation 2).

Equation 1 – Décomposition de la variation du coût salarial horaire dans l'ensemble de l'économie entre la période 1 et la période 0

$$(CS_{T,1}-CS_{T,0}) = (\Delta CS_{priv.} \cdot E_{priv,0} + \Delta CS_{pub.} \cdot E_{pub,0})$$

Equation 2 – Décomposition de la croissance du coût salarial horaire dans l'ensemble de l'économie entre la période 1 et la période 0

$$(CS_{T,1}-CS_{T,0}) / CS_{T,0} = (\Delta CS_{priv.} \cdot E_{priv,0} + \Delta CS_{pub.} \cdot E_{pub,0}) / CS_{T,0}$$

Où :

CS= niveau du coût salarial horaire moyen

ΔCS = la différence nominale entre le niveau du coût salarial horaire moyen à la période 1 et la période 0

E=emploi

T= ensemble de l'économie

priv= secteur privé (S1-S13)

pub=secteur public (S13)

1= période 1, par exemple 2015

0= période 0, par exemple 2014

Pour les sources de prévision ne couvrant que l'ensemble de l'économie, on connaît le membre de gauche de l'équation (croissance du coût salarial horaire dans l'ensemble de l'économie).

Sur base des sources de prévision nationales, il est également possible de déterminer le terme ΔCS_{pub} (voir point ci-dessous).

On connaît le poids du secteur privé et du secteur public à l'année 0.

On peut donc déduire la variation du coût salarial dans le secteur privé ΔCS_{priv} sur base des données qui ne couvraient, à la base, que l'ensemble de l'économie.

Le point suivant explique comment on peut obtenir la variation du coût salarial dans le secteur public sur base des sources nationales.

⁶ Voir annexe pour l'explication de la méthode shift share.

2.3.2 Calcul des prévisions pour le secteur public dans les sources nationales

Allemagne

Comme lors des Rapports techniques précédents, les dernières données issues des CCT permettent d'affirmer que les salaires dans la fonction publique connaîtront une évolution relativement similaire à ceux du reste de l'économie. En effet, l'accord conclu le 1er avril 2014 pour le secteur public prévoit une augmentation de 3% à partir de mars 2014 puis, une augmentation de 2,4% à partir de mars 2015 (jusqu'à mars 2016). Cela est comparable à la hausse moyenne des salaires conventionnels pour l'ensemble de l'économie pour la même période (2,7% par an, en moyenne, en 2015-2016).

Les prévisions pour l'ensemble de l'économie de la CE, de l'OCDE du Joint Economic Forecast et de la Bundesbank pourront donc être considérées comme étant de bonnes prévisions pour le secteur privé : il n'est donc pas nécessaire de corriger les prévisions couvrant l'ensemble de l'économie pour l'Allemagne.

Pays-Bas

Le Macro Economische Verkenning (MEV 2016) publie une prévision de croissance des salaires dans la fonction publique⁷. Celle-ci est calculée directement sur base, d'une part, des CCT conclues qui concernent l'augmentation nominale des salaires et, d'autre part, des charges patronales.

France

Les prévisions réalisées dans le cadre du Projet de loi de finances pour 2016 ne donnent pas directement de prévision de la croissance des salaires dans la fonction publique : celle-ci doit faire l'objet de calculs de la part du secrétariat.

Pour déduire les prévisions de la croissance des salaires dans la fonction publique, la méthode est la suivante : sur base des prévisions nationales pour l'ensemble de l'économie (voir étape 1 ci-dessous pour le calcul du coût salarial par personne dans l'ensemble de l'économie) et le secteur des branches marchandes non-agricoles (BMNA, bonne proxy du secteur privé, voir étape 2 ci-dessous), nous pouvons déduire les prévisions de croissance du coût salarial horaire dans le secteur public (voir étape 3 ci-dessous).

Étape 1 : le calcul de la croissance du coût salarial par personne dans l'ensemble de l'économie

Nous disposons des prévisions relatives à l'évolution de la rémunération des salariés dans l'ensemble de l'économie et à l'évolution de l'emploi salarié dans l'ensemble de l'économie. Nous pouvons donc calculer la prévision d'évolution du coût salarial par personne pour l'ensemble de l'économie.

⁷ Variable « loonvoet overheid ».

Tableau 2-3 : Détails du calcul des prévisions de croissance du coût salarial par personne dans l'ensemble de l'économie

Coût salarial par personne S1 prévision	2014	2015	2016	Sources
1 Rémunération ensemble de l'économie		1,4%	2,1%	PLF 2016, p. 187
2 Emploi salarié (personnes physiques) différence en milliers tot éco		70	130	PLF 2016, p. 47
3 Emploi salarié (personnes physiques) niveau tot éco	24530,9			2014: INSEE
4 = 3+2		24600,9	24730,9	
5 = Δ 4 Emploi salarié (personnes physiques) croissance tot éco		0,3%	0,5%	
6 = 1/5 Coût salarial par personne PLF 2015 S1		1,1%	1,6%	

Étape 2 : le calcul de la croissance du coût salarial par personne dans les branches marchandes non-agricoles (BMNA)

Nous approximations la croissance du coût salarial par personne du secteur privé par la croissance du coût salarial par personne des branches marchandes non-agricoles (BMNA). En effet, le graphique à l'annexe 3 montre que la croissance du coût salarial par personne du secteur privé et des branches marchandes non-agricoles suivent une tendance similaire. Il est donc raisonnable de considérer les prévisions d'évolution du salaire moyen par personne dans les BMNA comme des prévisions de l'évolution du salaire moyen par personne dans le secteur privé.

Le projet de loi de finances pour 2016 (PLF) ne fournit pas d'information sur la croissance de la rémunération des salariés dans les branches marchandes non-agricoles. Cependant, il fournit des informations quant à l'évolution de la masse salariale dans les sociétés non-financières (SNF). Or, dans le modèle utilisé pour construire ses prévisions, la DG Trésor fait l'hypothèse que la masse salariale dans les sociétés non-financières évolue comme la masse salariale dans les branches marchandes non-agricoles. On utilise donc la croissance de la masse salariale dans les SNF puisqu'elle est identique à la croissance de la masse salariale dans les branches marchandes non-agricoles.

On lui applique ensuite les prévisions relatives à la croissance de l'emploi salarié dans les branches marchandes non-agricoles et on obtient ainsi la croissance du coût salarial par personne dans les branches marchandes non-agricoles, proxy du secteur privé.

Tableau 2-4 : Détails du calcul des prévisions de croissance du coût salarial par personne dans les BMNA

Coût salarial par personne BMNA prévision	2014	2015	2016	Sources
Hypothèse : Croissance D1 SNF = BMNA				
1 Rémunération des salariés SNF	1,7%	1,5%	2,6%	PLF 2016, p. 184
2 Emploi salarié Secteurs marchands non agricoles	-0,3%	0,0%	0,6%	PLF 2016, p. 171
3 = 1/2 Coût salarial par personne BMNA (1)	2,0%	1,5%	2,0%	

Étape 3 : la déduction de la croissance du coût salarial horaire dans le secteur public

Il est donc possible, sur base de la croissance du coût salarial par personne de l'ensemble de l'économie et des branches marchandes non-agricoles (proxy du secteur privé) et du poids des BMNA dans l'ensemble de l'économie, de déduire la croissance de la rémunération par salarié du secteur public, sur base de l'équation 2 présentée précédemment et que l'on adapte ci-dessous. Celle-ci exprime le fait que la croissance du coût salarial horaire de l'ensemble de l'économie est une moyenne pondérée de la variation (en niveau) du coût salarial horaire dans le secteur privé (BMNA) et dans le secteur public (S1-BMNA), divisée par le niveau du coût salarial horaire à la période 0 (équation 2).

Equation 2 adaptée – Décomposition de la croissance du coût salarial horaire dans l'ensemble de l'économie

$$(CS_{T,1}-CS_{T,0})/CS_{T,0} = (\Delta CS_{BMNA} \cdot E_{BMNA,0} + \Delta CS_{S1-BMNA} \cdot E_{S1-BMNA,0}) / CS_{T,0}$$

Où :

CS= niveau du coût salarial horaire moyen

E=emploi

T= ensemble de l'économie

BMNA= branches marchandes non-agricoles, approximation du secteur privé

S1-BMNA= approximation du secteur public (ensemble de l'économie hors branches marchandes et agricoles)

Tableau 2-5 : Détails du calcul des prévisions de croissance du coût salarial par personne dans l'ensemble de l'économie hors les branches marchandes non-agricoles

Coût salarial S1-BMNA	2014	2015	2016
1 Coût salarial par personne S1 (niveau)	45,9	46,4	47,1
2 = diff 1 Différence coût par personne S1 (niveau)		0,5	0,7
3 Poids emploi salarié BMNA	67,5%	67,5%	
4 Coût salarial par personne BMNA	47,3	48,0	49,0
5 = diff 4 Différence coût par personne BMNA (niveau)		0,7	1,0
6 Poids emploi S1-BMNA	32,5%	32,5%	
7 = (1-(3*5))/6 Variation coût par personne S1-BMNA (niveau)		0,1	0,2
8 = 8 ₂₀₁₄ + 7 Coût par personne S1-BMNA (niveau)	42,9	43,0	43,2
9 = Δ 8 Taux de croissance coût par personne S1-BMNA	0,0%	0,2%	0,6%

2.3.3 Correction des prévisions de l'OCDE, de la CE et de la Banque de France par l'impact du secteur public calculé au point précédent

Dans le point précédent, on a expliqué comment obtenir les prévisions de croissance du CSH dans le secteur public. Ces prévisions « secteur public » permettent de corriger les prévisions de la CE, de l'OCDE et de la Banque de France (ensemble de l'économie) pour l'impact du secteur public et ainsi obtenir des prévisions OCDE, CE et Banque de France pour le secteur privé.

Reprenons l'équation qui décompose la croissance du coût salarial horaire dans l'ensemble de l'économie.

Equation 3 – Décomposition de la croissance du coût salarial horaire dans l'ensemble de l'économie entre la période 1 et la période 0

$$(CS_{T,1}-CS_{T,0})/CS_{T,0} = (\Delta CS_{priv} \cdot E_{priv,0} + \Delta CS_{pub} \cdot E_{pub,0}) / CS_{T,0}$$

Le membre de gauche de l'équation 2 provient des prévisions, pour l'ensemble de l'économie, des l'OCDE et de la CE.

Dans le membre de droite de l'équation 2, on connaît, comme expliqué au point précédent, ΔCS_{pub} .

Connaissant également le poids des secteurs privés et publics, on peut donc, par déduction, trouver la prévision de croissance du secteur privé sur base des prévisions pour l'ensemble de l'économie de l'OCDE, la CE et la Banque de France.

3 Prévisions pour la Belgique

On dispose de quatre sources de prévisions pour la Belgique : le Budget économique de l'Institut des Comptes Nationaux (Bureau fédéral du Plan), la Commission européenne, l'OCDE et la Banque nationale de Belgique.

3.1 *Les prévisions de l'Institut des Comptes Nationaux (Bureau fédéral du Plan)*

Les prévisions sont parues le 9 septembre. Celles-ci ne tiennent pas compte des informations les plus récentes : ainsi, elles ne prennent pas en compte les mesures du tax-shift. Or, ces mesures pèsent sur les prévisions d'évolution du coût salarial (baisse de charges patronales et augmentation plus rapide de l'indice santé de l'autre). Pour ces raisons, nous ne prendrons pas ces prévisions en considération.

3.2 *Les prévisions de la Commission européenne*

Bien que ces prévisions plus récentes (5 novembre) prennent en compte les mesures du tax-shift, ces prévisions ne permettent pas d'obtenir une décomposition de l'évolution du coût salarial entre indexation et effet des cotisations patronales. Pour cette raison, nous ne prendrons pas ces prévisions en considération pour la Belgique.

3.3 *Les prévisions de l'OCDE*

Ces prévisions prennent en compte les mesures du tax-shift.

Elles sont utilisées comme base dans les calculs du secrétariat conformément à la loi de 96.

3.4 *Les prévisions de la BNB*

Ces prévisions pour la Belgique sont les plus récentes (4 décembre).

Elles prennent en compte les mesures du tax-shift.

En outre, elles permettent une décomposition de l'évolution du coût salarial entre indexation et effet des cotisations patronales.

En dernier lieu, nous disposons des prévisions de la BNB qui couvrent l'ensemble de l'économie, le secteur privé et le secteur public.

4 Prévisions d'évolution de l'écart salarial sur la période 2015-2016

4.1 Prévisions pour les pays de référence

Le tableau suivant présente les prévisions de coût par personne des différentes institutions dans l'ensemble de l'économie.

Tableau 4-1 : Prévisions de coût par personne dans l'ensemble de l'économie

	Prévisions nationales			CE			OCDE			Banques nationales		
	2015	2016	2015-2016	2015	2016	2015-2016	2015	2016	2015-2016	2015	2016	2015-2016
Allemagne	3,0%	2,5%	5,6%	2,9%	2,7%	5,7%	2,9%	2,8%	5,9%	2,8%	2,7%	5,6%
Pays-Bas	1,0%	2,5%	3,5%	0,8%	1,7%	2,5%	0,2%	2,5%	2,6%			
France	1,1%	1,6%	2,7%	0,8%	1,3%	2,1%	1,3%	2,1%	3,4%	1,1%	0,8%	1,9%

Remarque : Les prévisions de la Nederlandsche Bank ne couvrent que le secteur privé.

Le tableau suivant présente les prévisions de coût par heure des différentes institutions dans l'ensemble de l'économie.

Tableau 4-2 : Prévisions de coût par heure dans l'ensemble de l'économie

	Prévisions nationales			CE			OCDE			Banques nationales		
	2015	2016	2015-2016	2015	2016	2015-2016	2015	2016	2015-2016	2015	2016	2015-2016
Allemagne	2,5%	2,5%	5,1%	2,9%	2,7%	5,7%	2,9%	2,8%	5,9%	2,3%	2,6%	5,0%
Pays-Bas	1,0%	2,5%	3,5%	0,8%	1,7%	2,5%	0,2%	2,5%	2,6%			
France	1,1%	1,6%	2,7%	0,8%	1,3%	2,1%	1,2%	1,9%	3,2%	1,1%	0,8%	1,9%

Remarque : Les prévisions de la Nederlandsche Bank ne couvrent que le secteur privé.

On remarque que les résultats des prévisions de coût par personne (Tableau 4-1) et du coût par heure (Tableau 4-2) sont identiques pour certains pays et certaines institutions. Nous renvoyons au point 2.1.2 pour l'explication.

Le tableau suivant présente les prévisions de coût par heure des différentes institutions dans le secteur privé.

Tableau 4-3 : Prévisions de coût par heure dans le secteur privé

	Prévisions nationales privé			CE privé			OCDE privé			BN		
	2015	2016	2015-2016	2015	2016	2015-2016	2015	2016	2015-2016	2015	2016	2015-2016
Allemagne	2,5%	2,5%	5,1%	2,9%	2,7%	5,7%	2,9%	2,8%	5,9%	2,3%	2,6%	5,0%
Pays-Bas	0,9%	2,5%	3,4%	0,6%	1,6%	2,2%	-0,2%	2,5%	2,3%	0,6%	2,5%	3,1%
France	1,5%	2,0%	3,5%	1,0%	1,5%	2,5%	1,6%	2,4%	4,1%	1,4%	0,9%	2,3%
Moy 3	2,0%	2,3%	4,3%	1,9%	2,1%	4,1%	2,1%	2,6%	4,8%	1,8%	2,0%	3,8%

Remarque : pour les Pays-Bas, on suppose que le coût par personne est une bonne prévision du coût par heure.

Dans ce tableau, on a corrigé les prévisions de la CE, de l'OCDE et de la Banque de France pour l'impact du secteur public, calculé grâce aux sources nationales (comme expliqué au point 3 de ce document).

Le tableau suivant synthétise les prévisions minimales et maximales de la croissance du coût salarial horaire dans le secteur privé pour les différents pays sur base du Tableau 4-3.

Tableau 4-4 : Prévisions minimales et maximales de la croissance du coût par heure dans le secteur privé

	2015	2016	2015-2016	
Min				
Allemagne	2,3%	2,6%	5,0%	Bundesbank
Pays-Bas	0,6%	1,6%	2,2%	CE
France	1,4%	0,9%	2,3%	Banque de France
<i>Moy 3</i>	1,8%	1,9%	3,6%	
Max				
Allemagne	2,9%	2,8%	5,9%	OCDE
Pays-Bas	0,9%	2,5%	3,4%	CPB
France	1,6%	2,4%	4,1%	OCDE
<i>Moy 3</i>	2,2%	2,6%	4,9%	
OCDE				
Allemagne	2,9%	2,8%	5,9%	
Pays-Bas	-0,2%	2,5%	2,3%	
France	1,6%	2,4%	4,1%	
<i>Moy 3</i>	2,1%	2,6%	4,8%	
Moy-3				
Max-Min	0,4%	0,8%	1,2%	
Max-OCDE	0,1%	0,0%	0,1%	
OCDE-Min	0,3%	0,8%	1,1%	

Les prévisions minimales et maximales présentées dans le tableau 9 proviennent du tableau 8 et respectent la contrainte de cohérence des sources présentées pour l'année t (ici, 2015) et t+1 (ici 2016). La prévision minimale (resp. maximale) présentée est celle qui donne la prévision minimale (resp. maximale) en cumulé (t et t+1) sur la période 2015-2016.

Ce qui ressort du tableau 9 est que les prévisions de coût salarial horaire dans le secteur privé de l'OCDE constituent une prévision maximale pour l'Allemagne et la France. Ceci n'est pas attribuable à une différence de scénario conjoncturel.

La prévision choisie pour les pays de référence est celle qui minimise le risque d'erreur qui serait à l'origine d'un écart salarial : on utilise comme base les prévisions qui sont prévues dans la loi (OCDE, ligne moy3 dans le tableau 9) et on les corrige par la différence entre ces prévisions et la prévision minimale (ligne OCDE-min dans le tableau 9), comme expliqué dans le cadrage de la note.

Le tableau suivant compare les prévisions minimales pour la moyenne des pays de référence aux prévisions qui ont servi de base à l'élaboration de la marge lors du Rapport technique 2014, cette ayant été calculée sur base des prévisions minimales.

Tableau 4-5 : Comparaison des prévisions minimales et maximales de la croissance du coût par heure dans le secteur privé entre le RT 2014 et le RT 2015

	2015-2016	
	RT2014	RT2015
Allemagne	6,0%	5,0%
Pays-Bas	0,7%	2,2%
France	2,2%	2,3%
Moy 3	3,9%	3,6%

Les prévisions relatives à la croissance du coût salarial horaire dans le secteur privé pour les pays voisins sur la période 2015-2016 ont été légèrement revues à la baisse par rapport au Rapport technique précédent (on passe de 3,9% pour la moyenne des trois à 3,6%). La révision touche principalement l'Allemagne (les prévisions sont passées de 6% à 5% en cumulé sur la période). Cette révision est attribuable à la révision à la baisse des prévisions d'inflation : toutes les institutions prévoient une inflation d'environ 1,6 points de pourcentage plus faible pour l'Allemagne sur la période 2015-2016 par rapport à leurs prévisions de 2014.

Notons que les prévisions relatives aux Pays-Bas sont revues à la hausse par rapport au Rapport technique 2014, cela étant attribuable à des prévisions de croissance plus importantes.

Les prévisions relatives à la France restent, quant à elles, relativement similaires à celles de l'année passée.

4.2 Prévisions pour la Belgique

Le tableau ci-dessous présente les prévisions de croissance du coût salarial horaire dans le secteur privé selon les sources de l'OCDE et de la BNB comme cela a été discuté au point 3 de la présente note.

Tableau 4-6 : Prévisions relatives à la croissance du CSH dans le secteur privé en Belgique (prévisions de la BNB et de l'OCDE)

	2015	2016	2015-2016
OCDE			
Coût salarial horaire secteur privé	-0,1%	0,5%	0,4%
BNB			
Coût salarial horaire secteur privé	0,3%	0,1%	0,4%

Les prévisions de croissance du coût salarial horaire, dans le secteur privé, donnent le même résultat en cumulé pour 2015-2016 pour la Belgique, que l'on prenne les prévisions de l'OCDE ou de la BNB.

Les prévisions pour lesquelles nous avons le plus d'informations (décomposition de la croissance du coût salarial horaire) sont celles de la BNB, c'est pourquoi nous utiliserons les prévisions de l'OCDE corrigées par la différence (année par année) entre les prévisions de l'OCDE et de la BNB pour la Belgique.

Tableau 4-7 : Prévisions de coût salarial horaire dans le secteur privé pour la Belgique

	2015	2016	2015-2016
BNB			
Coût salarial horaire secteur privé	0,3%	0,1%	0,4%
Salaires bruts horaires hors indexation	0,4%	0,8%	1,2%
Glissement des salaires	0,4%	0,1%	0,5%
Effet des cotisations	-0,2%	-1,1%	-1,3%
Indexation	0,1%	0,4%	0,6%

Note : L'effet des cotisations correspond au différentiel de croissance entre le coût salarial horaire et les salaires bruts horaires. Il comprend l'effet des cotisations sociales patronales versées aux administrations publiques, des cotisations versées au secteur privé, et des cotisations imputées (essentiellement les salaires garantis (maladie), les indemnités de licenciement et autres avantages sociaux).

Les prévisions de décembre de la BNB intègrent les mesures de réduction de cotisations suivantes :

- Budget du pacte de compétitivité de novembre 2013 (mesure 1 dans tableau ci-dessous)
- Budget supplémentaire du tax shift (confirmé en octobre 2015) (mesure 2)
- Transformation réduction de précompte professionnel (1%) en réduction de cotisations sociale (mesure 3).

L'entrée en vigueur des mesures 1 à 3 étant prévue pour avril 2016, ¾ de celles-ci sont pris en compte en 2016. Le solde est pris en compte en 2017. Le tableau ci-dessous présente les montants par mesure et par année.

Tableau 4-8 : Mesures de réductions de cotisations sociales patronales prises en compte dans les projections de la BNB (montants sur base annuelle)

		Différence par rapport à l'année précédente		
		2015	2016	2017
Mesure 1	Répartition	-	3/4	1/4
	Montant	-600.000	-450.000	-150.000
Mesure 2	Répartition	-	3/4	1/4
	Montant	-620.000	-465.000	-155.000
Mesure 3	Répartition	-	3/4	1/4
	Montant	-1.026.000	-769.500	-256.500
Mesures 1 à 3	Total - montant	0	-1.684.500	-561.500

Ainsi, la baisse des cotisations sociales a un effet important sur le coût salarial horaire (elles représentent 1,1% de la masse salariale en 2016). A l'inverse, les prévisions d'indexation prennent en compte le fait que, étant donné la hausse de la TVA sur l'électricité, les mécanismes d'indexation devraient jouer à nouveau dès la fin du premier trimestre de 2016, se répercutant alors dans l'indexation des salaires dès 2016 (mais surtout en 2017). La prévision d'indexation pour 2016 (0,4%) tient compte des différents mécanismes en vigueur. Selon la BNB plus de 30% des mécanismes d'indexation sont actionnés au début de l'année et n'ont donc pas d'impact en 2016. En outre, ceux qui sont actionnés en 2016 le sont sur base d'indices qui font référence à la période de « gel » et qui conduisent donc à des indexations assez faibles.

Les prévisions de décembre de la BNB intègrent les mesures du tax-shift. Ainsi, la baisse des cotisations sociales a un effet important sur le coût salarial horaire. A l'inverse, les prévisions

d'indexation prennent en compte le fait que, étant donné la hausse de la TVA sur l'électricité, les mécanismes d'indexation devraient jouer à nouveau dès la fin du premier trimestre de 2016, se répercutant alors dans l'indexation des salaires dès 2016 (mais surtout en 2017). La prévision d'indexation pour 2016 (0,4%) tient compte des différents mécanismes en vigueur. Selon la BNB plus de 30% des mécanismes d'indexation sont actionnés au début de l'année et n'ont donc pas d'impact en 2016. En outre, ceux qui sont actionnés en 2016 le sont sur base d'indices qui font référence à la période de « gel » et qui conduisent donc à des indexations assez faibles.

En ce qui concerne la prévision relative au glissement des salaires pour 2015, la BNB explique que la dérive positive est en partie expliquée par les tensions qui sont appelées à se développer sur plusieurs segments du marché du travail dans un contexte de reprise économique (via une hausses de salaires octroyées directement au niveau des entreprises) et également par le fait que les travailleurs plus âgés restent plus longtemps sur le marché du travail (recul des fins de carrières). En outre, le chiffre pour 2015 reflète aussi les réalisations pour la première moitié de l'année. Au second trimestre en particulier le glissement des salaires est particulièrement élevé en raison d'une évolution spécifique des salaires due à un facteur technique. En effet, il y a eu un changement dans le timing de l'enregistrement/du paiement d'un type de pécule de vacance⁸ qui est passé du dernier trimestre au second trimestre de l'année suivante. Ce facteur n'a pas été neutralisé dans la série officielle corrigée pour les variations saisonnières. Cette correction devrait avoir lieu en 2016 lorsque les comptes nationaux annuels seront publiés (et révisés). Cela n'impacte en rien la prévision d'écart salarial cumulée jusque 2016.

4.3 Prévisions d'évolution de l'écart salarial pour la période 2015-2016

Le tableau suivant fournit les prévisions relatives à l'évolution du coût salarial horaire dans le secteur privé, en Belgique et en moyenne dans les pays de référence. Une ligne OCDE et une ligne secrétariat sont présentées. Cette dernière est construite en partant des prévisions de l'OCDE corrigées pour la différence avec les prévisions minimales (pour la moyenne des 3 pays de référence) et pour la différence avec la prévision de la BNB (pour la Belgique).

Tableau 4-9 : Prévisions d'évolution du coût salarial horaire dans le secteur privé en Belgique et dans la moyenne des trois pays de référence et évolution de l'écart salarial

	2014	2015	2016
Moy-3			
OCDE	151,6	154,8	158,9
Secrétariat	151,6	154,3	157,2
Belgique			
OCDE	156,0	155,8	156,6
Secrétariat	156,0	156,6	156,7
Belgique/Moy-3			
OCDE	102,9	100,7	98,6
Secrétariat	102,9	101,5	99,7

Sur base des prévisions d'évolution du coût salarial horaire dans le secteur privé, les prévisions de l'écart salarial s'élèvent à 0.7% en 2015 et -1.4% en 2016 (prévisions OCDE). Selon le scénario de

⁸ Plus précisément, il s'agit d'un changement de la législation relative aux paiements anticipés des pécules de vacances pour les employés changeant de régime de travail (réduction du temps de travail).

prudence (prévisions minimales pour la moyenne des pays de référence et prévision de la BNB pour la Belgique), l'écart salarial s'élèverait à 1.5% en 2015 et -0.3% en 2016.

5 Annexes

5.1 Annexe 1 : correction pour l'impact du secteur public - ancienne méthodologie

Pour pallier ce problème, nous avons, par le passé, corrigé les prévisions des institutions susmentionnées par l'impact du secteur public issu des prévisions nationales. Celui-ci était calculé comme étant la différence entre les prévisions pour l'ensemble de l'économie et pour le secteur privé. Par exemple, si dans les prévisions nationales du pays X, la croissance du CSH dans le secteur privé est de 3% tandis que la croissance du CSH dans l'ensemble de l'économie est de 2%, l'impact du secteur public est de -1 point de % (2% - 3%). On retranchait alors cet impact du secteur public des prévisions pour l'ensemble de l'économie de l'OCDE pour obtenir le secteur privé OCDE.

Cependant, pour ce rapport, nous affinons notre méthodologie car l'impact du secteur public calculé comme une différence en point de pourcent ne nous semble pas être la méthode la plus appropriée. En effet, prenons l'exemple d'un pays dans lequel un gel des salaires dans la fonction publique est prévu pour 2015-2016 (on sait, via les données de CCT que les prévisions relatives à la croissance des salaires dans la fonction publique sont de 0% pour les années à venir, ce que les prévisions nationales prennent en compte). Par le passé (voir tableau ci-dessous), on calculait l'impact du secteur public comme la différence, dans les prévisions nationales, entre les prévisions pour l'ensemble de l'économie (1) et pour le secteur privé (3), ce qui nous donnait un certain chiffre (impact du secteur public).

Tableau 5-1 : Illustration de l'ancienne méthodologie de calcul de l'impact du secteur public dans les prévisions nationales

Prév nat.		
1	CSH S1	2%
2	CSH S13	0%
3	CSH S1-S13	3%
4	poids s13	35%
5	poids S1-s13	65%
1-3	impact public	-1,02%

On appliquait ensuite l'impact du secteur public appliqué aux prévisions de l'OCDE pour l'ensemble de l'économie et on considérait que c'était une bonne prévision du secteur privé (voir tableau ci-dessous).

Tableau 5-2 : Illustration de l'ancienne méthodologie de calcul de l'impact du secteur public transposée aux prévisions de l'OCDE

OCDE		
1	CSH S1	3%
2	impact public	-1,02%
1-2	CSH S1-S13	4%
4	poids s13	35%
5	poids S1-s13	65%
(1-(2*5))/4	CSH S13	1,03%

Cependant, comme la prévision pour l'ensemble de l'économie peut être différente dans les deux sources (2% dans les prévisions nationales et 3% dans les prévisions de l'OCDE), le gel des salaires dans la fonction publique n'apparaît pas dans la prévision que l'on peut reconstruire pour le secteur public sur base des données OCDE (recalculée, la croissance du CSH dans le secteur public s'élève à 1,03% alors qu'elle devait être de 0%).

5.2 Annexe 2 : méthode de la shift share

La méthode de la shift share est utilisée pour décomposer la contribution de différents éléments à la croissance du total. Ici, on explique la croissance du coût salarial horaire dans l'ensemble de l'économie par la croissance du coût salarial horaire dans le secteur privé et dans le secteur public.

CS= niveau du coût salarial horaire moyen

ΔCS = la différence nominale entre le niveau du coût salarial horaire moyen à la période 1 et la période 0

E=emploi

T= ensemble de l'économie

priv= secteur privé (S1-S13)

pub=secteur public (S13)

1= 2015

0= 2014

Pour des variations et des contributions en niveaux:

$$CS_T \cdot E_T = CS_{priv} \cdot E_{priv} + CS_{pub} \cdot E_{pub}$$

$$CS_T = CS_{priv} \cdot E_{priv} / E_T + CS_{pub} \cdot E_{pub} / E_T$$

$$CS_{T,1} - CS_{T,0} = CS_{priv,1} \cdot E_{priv,1} / E_{T,1} + CS_{pub,1} \cdot E_{pub,1} / E_{T,1} \\ - CS_{priv,0} \cdot E_{priv,0} / E_{T,0} - CS_{pub,0} \cdot E_{pub,0} / E_{T,0}$$

$$E_{priv,1} = E_{priv,1} / E_{T,1}$$

$$E_{pub,1} = E_{pub,1} / E_{T,1}$$

$$E_{priv,0} = E_{priv,0} / E_{T,0}$$

$$E_{pub,0} = E_{pub,0} / E_{T,0}$$

$$CS_{T,1} - CS_{T,0} = (CS_{priv,0} + \Delta CS_{priv}) \cdot (E_{priv,0} + \Delta E_{priv}) - CS_{priv,0} \cdot E_{priv,0} \\ + (CS_{pub,0} + \Delta CS_{pub}) \cdot (E_{pub,0} + \Delta E_{pub}) - CS_{pub,0} \cdot E_{pub,0}$$

$$CS_{T,1} - CS_{T,0} = CS_{priv,0} \cdot \Delta E_{priv} + \Delta CS_{priv} \cdot E_{priv,1} \\ + CS_{pub,0} \cdot \Delta E_{pub} + \Delta CS_{pub} \cdot E_{pub,1}$$

Pour des variations et des contributions en pourcentage, il convient de diviser tous les termes de la dernière équation par $CS_{T,0}$.

Dans notre exercice, nous supposons que le poids du secteur public et du secteur privé restent identiques au cours du temps et sont ceux de 2014. Il n'y a donc pas de variation du poids du public et du privé.

On a donc :

$$(CS_{T,1} - CS_{T,0}) / CS_{T,0} = (\Delta CS_{\text{priv.}} \cdot E_{\text{priv},0} + \Delta CS_{\text{pub.}} \cdot E_{\text{pub},0}) / CS_{T,0}$$

5.3 Annexe 3 : évolution du coût salarial par personne dans les BMNA et dans le secteur privé

Graphique 5-1 : Comparaison de l'évolution du coût salarial par personne dans les BMNA et dans le secteur privé

