

---

# Enjeux de la politique salariale en zone euro

**Odile Chagny  
(Ires)**

Contact: [odile.chagny@ires.fr](mailto:odile.chagny@ires.fr)



---

Stage FO  
Évolution de la négociation collective d'entreprise  
ISST. Mardi 23 février 2016

---

---

## • Travaux de l'Ires sur la gouvernance européenne des salaires :

- **numéro spécial sur la Revue de l'IRES n° 73 - 2012/2, numéro spécial : « 30 ans de salaire, d'une crise à l'autre »**
- **CAWIE Project (Trade Union Related Institute Network – ETUI) : Wage bargaining under the new European Economic Governance”.**

## • Plus spécifiquement pour la présentation d'aujourd'hui

- Chagny O. F. Lainé (2015) : Comment se comparent les salaires en France et en Allemagne (Note d'analyse France Stratégie).
- Chagny O. , M. Husson (2015) : « **Quel régime salarial optimal pour la zone euro ?** » La Revue de l'Ires n° 81 ;
- Chagny O. (2013), “**La nouvelle gouvernance européenne des salaires**”, *note du CEP*, Groupe Alpha, ;
- Chagny O., Husson M., Lerais F. (2013), “**Les salaires aux racines de la crise de la zone euro ?**”, *La Revue de l'Ires n° 73*
- Schulten T. Müller T., Eldring L. (2016)

« Pour une politique de salaire minimum européen : perspectives et obstacles, traduction du chapitre 10 du livre Wage bargaining under the new European Economic Governance,



---

# Retour historique sur la place des salaires dans la construction européenne

# Premier temps: du traité de Rome à l'UEM

1957-1992  
De la hausse du niveau de vie à la lutte contre les hausses de salaires

## Ambitions initiales

Art. 2 du traité de Rome : conduire à un « relèvement accéléré du niveau de vie ». Harmonisation par le haut : égalités h/F (art 119), rattrapage régions pauvres (FSE)

Basculement 1

## Acte unique 1986

Marché unifié.  
Mobilité des capitaux, mise en concurrence des salariés.  
Salaires restent en dehors de la gouvernance.  
**Mais : généralisation des pol. de désinflation compétitive.**

Basculement 2

## Traité de Maastricht 1992 (vers UEM)

Salaires restent en dehors de la gouvernance : protocole social annexé au traité « Les mesures que l'UE pourrait prendre dans le domaine social ne s'appliquent pas aux rémunérations »  
**Mais déclenchement du mouvement de convergence salariale → UEM**

# Les salaires dans la mise en place de la gouvernance économique et monétaire

Les Grandes Orientations des Politiques Economiques

## Livre Blanc Delors (1993)

Nécessité réduire coûts non salariaux. (cotisations sociales). « **GOPE** » 1993 (pilotees Commission et min. finance): non contraignantes. Trois objectifs: hausses salaires < productivité, modération salariale secteur public; négociations décentralisées.

1997 Traité Amsterdam

## Instaure le Pacte Stabilité et Croissance en lien avec UEM.

Les GOPE rappellent : toute hausse excessive des salaires → resserrement pol. Monétaire. Faire coïncider salaires et productivités nationaux (éviter trop fortes revendications dans pays bas salaires)

1997 Stratégie pour l'emploi

## Indicative. Sous l'impulsion chefs d'état socio-démocrates.

Subordonnée aux GOPE. Lignes directrices pour l'emploi. Les salaires n'apparaissent dans aucun document lié à la SEE

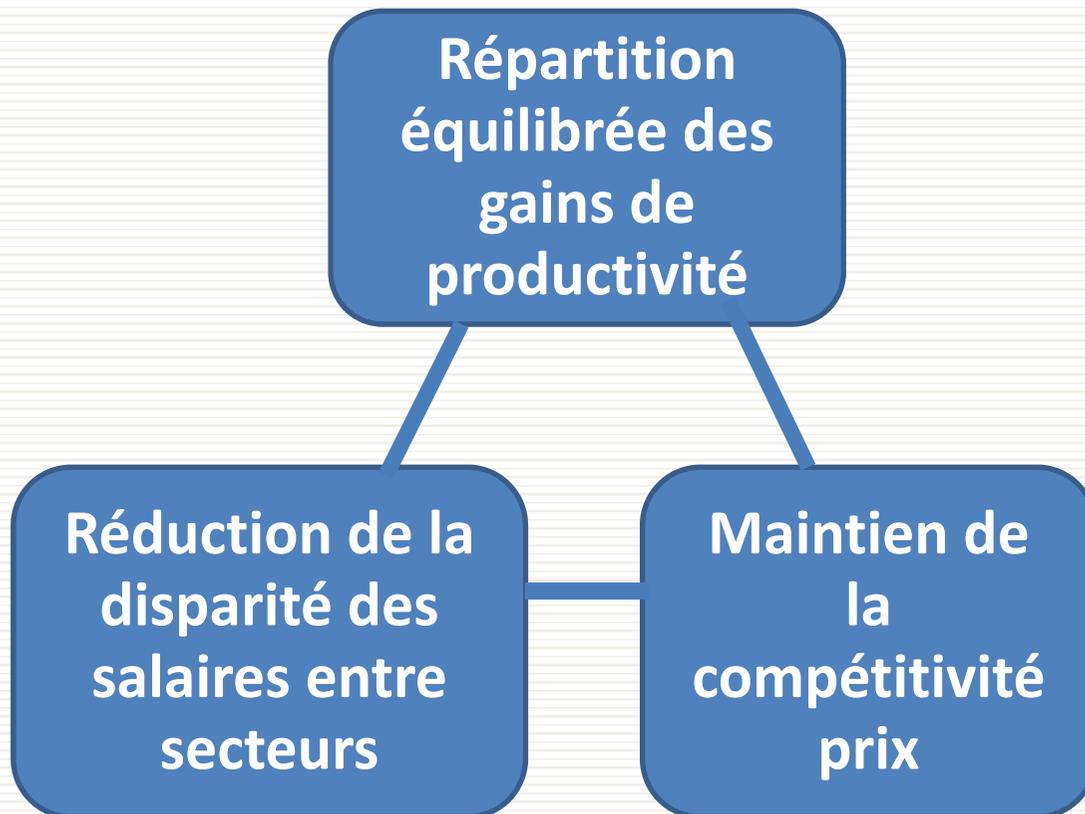
2000 Stratégie de Lisbonne

**Centrée sur convergence productivité.**

**l'article 153.5 du traité de Lisbonne (2009) exclut explicitement les rémunérations du champ d'action**

# UEM : le triangle d'impossibilité

## UEM Le triangle d'impossibilité



Les « angles morts »  
du débat

Les conditions de réalisation  
d'une « zone monétaire  
optimale » n'étaient pas réunies

Quelques  
prémonitions

OFCE-CEPII 1993 il ne « serait  
[donc] guère prudent de laisser  
entrer dans l'UEM des pays à  
trop forte inflation »

---

# **Le cadre de gouvernance des salaires en zone euro hérité de la crise**

# L'entrée des salaires dans la nouvelle gouvernance économique : combinaison de quatre nouveaux processus

Le « semestre européen », adopté en septembre 2010 et entré en vigueur début 2011. Rénové en 2016.

Impose de fait une coordination de l'ensemble des politiques économiques (GOPE, budgétaire, emploi, structurelles).

Paquet législatif « Six Pack » adopté sept. 2011 en vigueur déc. 2011

Procédure pour déséquilibre excessif. Système de surveillance. Seuil dit « d'alerte » de +9% sur trois ans (+12% pour les pays non membres de la zone) fixé à l'évolution des coûts unitaires nominaux (« mécanisme d'alerte »)

Pacte euro « plus » signé en mars 2011 (23 signataires)

Les Etats signataire s'engagent à mettre en œuvre des mesures visant à renforcer la **compétitivité** et à **maitriser la croissance des coûts salariaux** au travers du réexamen des mécanismes de détermination des salaires et de l'orientation des conventions collectives dans le secteur public

Traité sur la Stabilité, la Coordination et la Gouvernance signé mars 2012 entré en vigueur janv. 2013

Art. 9 .Les parties contractantes entreprennent les actions et adoptent les mesures nécessaires [...], en vue de réaliser les objectifs que constituent le **renforcement de la compétitivité**, la promotion de l'emploi, une meilleure contribution à la soutenabilité des finances publiques et un renforcement de la stabilité financière

## Le dernier avatar : Les conseils nationaux de compétitivité

---

### ❖ Pistes envisagées par le rapport des cinq présidents (22 juin 2015)

créer un organe national chargé de « déterminer **si les salaires évoluent en accord avec la productivité**, par comparaison avec l'évolution dans d'autres pays de la zone euro et chez les principaux partenaires commerciaux comparables ». Opposition forte CES, mais aussi Autriche, Luxembourg, (Allemagne? France?)



### ❖ Communication de la Commission (21 octobre 2015)

Organes nationaux « indépendants et neutres »

mission : évaluer les évolutions et les politiques dans le domaine de la compétitivité, et fournir des conseils stratégiques pour la mise en œuvre des réformes.

compétences : déterminants de la **productivité** et les paramètres évolutifs liés à l'investissement, à l'innovation et à l'attrait de l'économie, **mais aussi à dynamique des salaires. Dans le respect de l'autonomie des partenaires sociaux.**



# Vision synthétique des inflexions de la gouvernance européenne des salaires depuis la crise



- Suppression dispositifs d'indexation (« spirale-prix-salaires »).
- Refonte du salaire minimum
- Flexibilisation et décentralisation des négociations collectives.
- Non marchand.

- Prôner une connexion plus forte au niveau sectoriel entre salaires et productivité.
- Jouer sur « le taux de change interne »

- Fiscalité/ coin socialo-fiscal



# La dévaluation interne vue par les Recommandations de la Commission Européenne

---

## ❖ SEMESTRE EUROPEEN 2015

### ❖ Commission Européenne, 13 mai 2015, Communication sur les recommandations spécifiques pays :

La promotion de la création d'emplois exige également que **les salaires réels suivent l'évolution de la productivité et reflètent les différences de situations entre secteurs et entre entreprises**. Une certaine souplesse permettant une évolution salariale différenciée peut être nécessaire pour tenir compte de situations différentes d'un secteur à un autre et au sein d'un même secteur en ce qui concerne l'évolution de la compétitivité et de la productivité. Pour ce faire, les partenaires sociaux devraient être associés au processus, dans le respect des pratiques et des habitudes nationales.

## ❖ SEMESTRE EUROPEEN 2016 . Commission Européenne, Examen annuel de la croissance 2016, 26 nov 2015.

[...] **les salaires réels doivent continuer de suivre l'évolution de la productivité à moyen terme. Le rôle des partenaires sociaux est, à cet égard, crucial.** Les mécanismes de fixation de salaires, y compris les conventions collectives, devraient [permettre] **des hausses salariales différenciées selon les secteurs et au sein de ceux-ci, de sorte que l'évolution des salaires réels puisse à terme être alignée correctement sur celle de la productivité.** Il est important, dans ce contexte, de garantir effectivement la représentation des travailleurs et de veiller à une coordination efficace des modalités de négociation collective entre les différents secteurs et au sein de ceux-ci.

- ❖ **LES RECOMMANDATIONS DE L'UE EN MATIERE DE GOUVERNANCE DES SALAIRES (en particulier dévaluation interne)**
- ❖ **NOUS ELOIGNERAIENT DURABLEMENT D'UN REGIME SALARIAL OPTIMAL DANS LA ZONE EURO**
- ❖ **ROMPRAIENT AVEC LE REGIME SALARIAL QUI PREVALAIT DANS LA PLUPART DES PAYS AVANT LA CRISE**

---

# Quel régime salarial (optimal) pour la zone euro?

# Qu'entend-on par régime salarial optimal pour la zone euro?

---

- Un **régime salarial** représente l'organisation des rapports entre le salaire et la productivité du travail dans chacun des pays de la zone, notamment entre secteurs : comment évoluent les salaires relativement à la productivité? Comment se diffusent les gains de productivité?
- De même que l'on parle de « zone monétaire optimale », on pourrait parler de « **régime salarial optimal** » compatible avec une monnaie unique.

**Un régime salarial optimal devrait permettre de rendre compatibles les objectifs de cohésion sociale, de convergence et le respect des contraintes inhérentes à une zone monétaire.**

# Trois régimes salariaux en zone euro

## La voie « royale »

Amélioration  
efficacité productive  
secteur exposé

Distribution des  
gains de productivité  
(répartition  
équilibrée secteurs  
exposés/non  
exposés)

Contrainte de  
compétitivité en zone  
monétaire

## La voie allemande

Amélioration  
efficacité productive  
secteur exposé

Distribution des  
gains de productivité  
(répartition  
équilibrée secteurs  
exposés/non  
exposés)

Contrainte de  
compétitivité en zone  
monétaire

## La voie « du Sud »

~~Amélioration  
efficacité productive  
secteur exposé~~

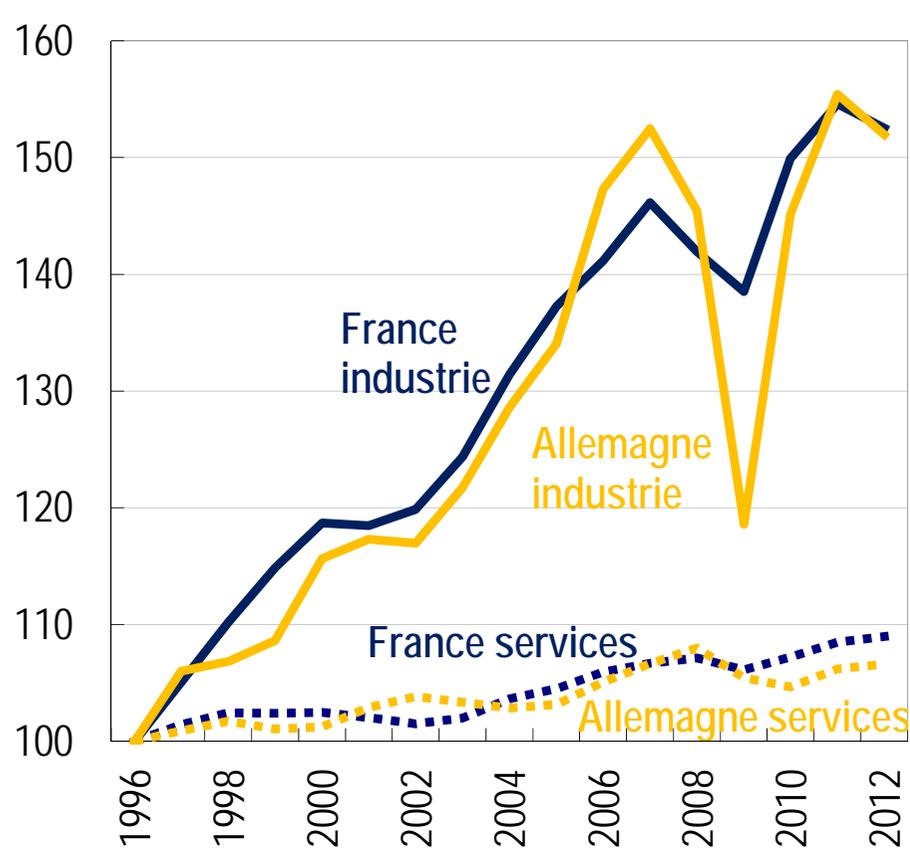
Distribution des  
gains de productivité  
(répartition  
équilibrée secteurs  
exposés/non  
exposés)

~~Contrainte de  
compétitivité en zone  
monétaire~~

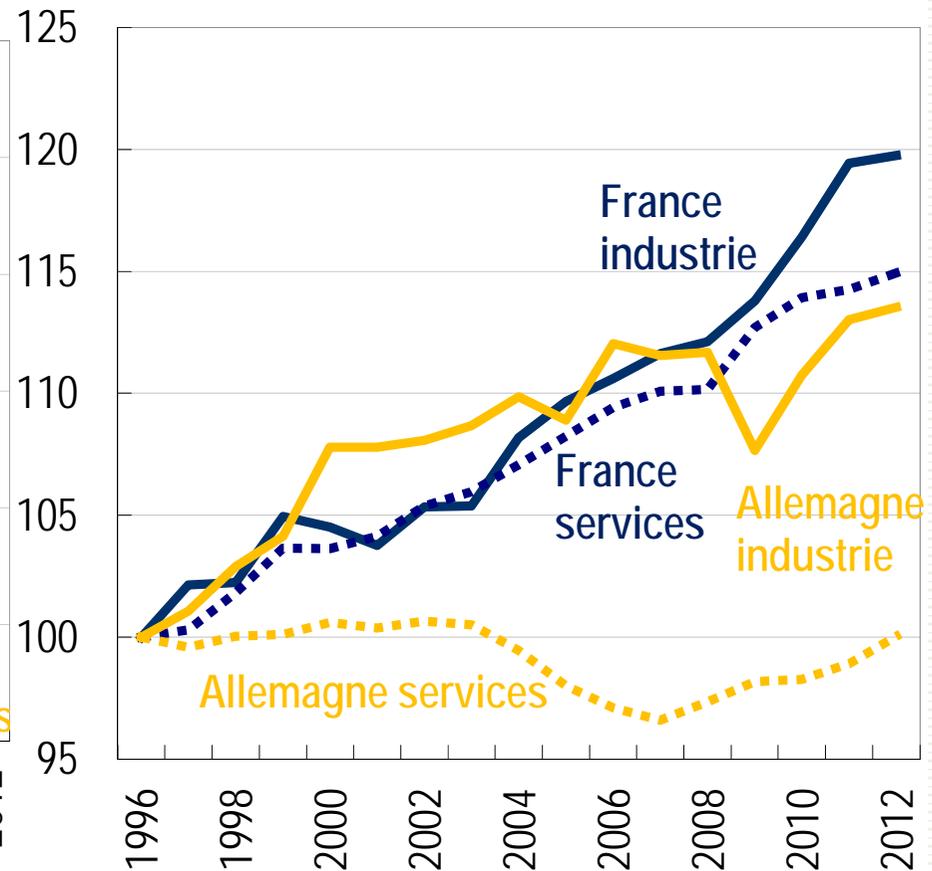
# Connection productivité/salaires

## C'était l'Allemagne l'exception, pas la France!

### Productivité apparente par tête

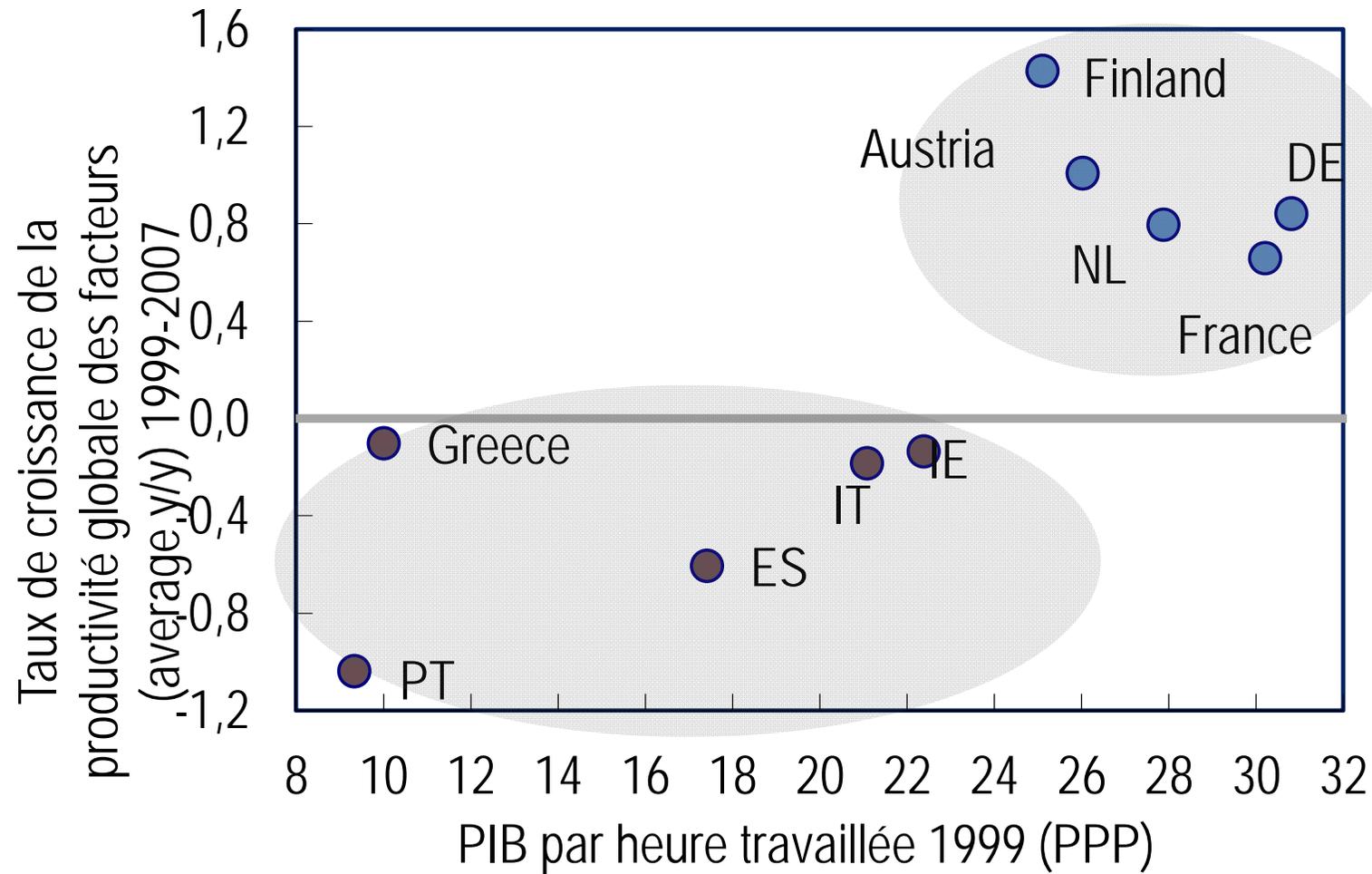


### Salaires réels par tête



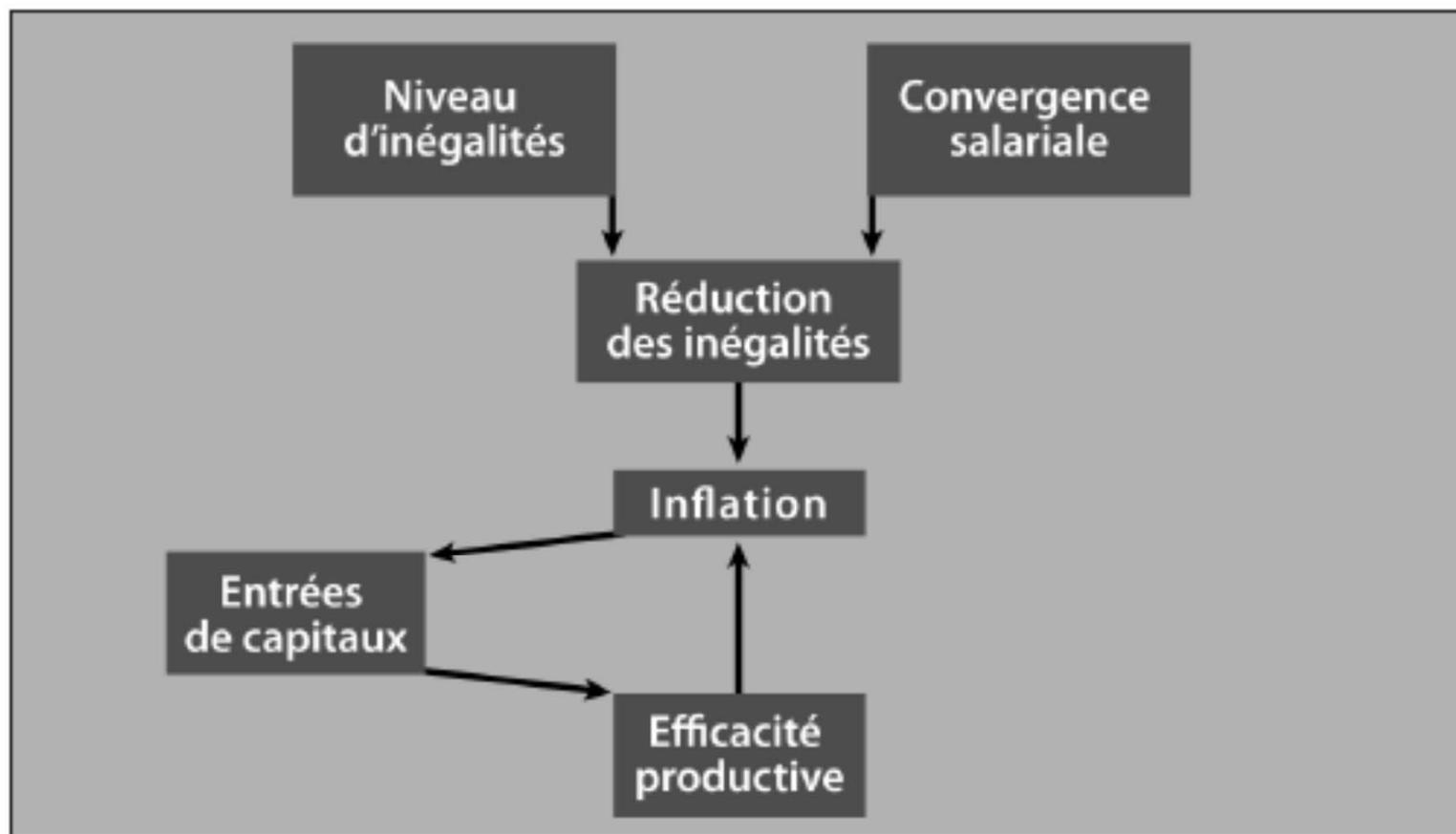
Source: Chagny et Husson 2015

# La convergence des performances productives ne s'est pas produite en zone euro



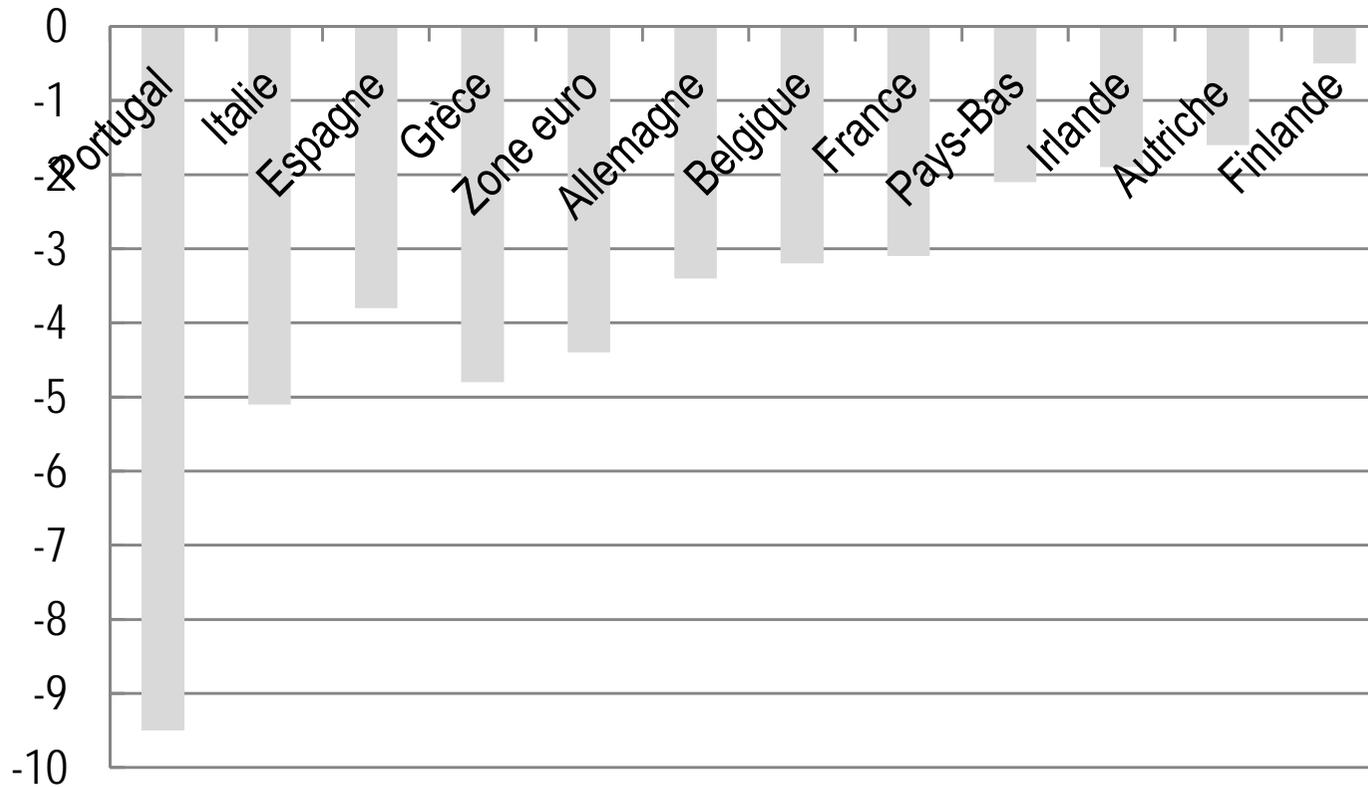
# Les mécanismes de la non convergence

Schéma 1. Les mécanismes de la (non-)convergence



# Nous assistons à une rupture « historique » depuis la crise

Ecart entre le taux de croissance des salaires dans les services et l'industrie 2009-2014



## Résumé de l'analyse dominante

---

- ❖ Les analyses dominantes, notamment au sein des institutions européennes, font de la progression supposée excessive des salaires l'une des causes de la crise de la zone euro.
- ❖ Les recommandations mettent notamment en avant une décentralisation accrue des négociations collectives. Elles préconisent une connexion accrue entre  salaire et productivité du travail.
- ❖ **Ces propositions signent l'abandon d'un objectif de convergence équilibrée, à la fois entre pays mais aussi à l'intérieur même des pays, dans la zone euro**

## Les pistes pour réunir d'autres conditions et mener d'autres politiques salariales existent

---

- ❖ La règle selon laquelle les salaires devraient progresser en fonction de l'inflation et des gains moyens de productivité est la seule équilibrée du double point de vue du partage des gains de productivité entre capital et travail, et de leur distribution entre salariés des différentes branches de l'économie
- ❖ L'instauration d'un salaire minimum en Allemagne nous signale que l'un des moyens de lutter contre de telles disparités peut passer par l'instauration **de standards salariaux minima**.
- ❖ Seuls des transferts et des investissements orientés vers les secteurs susceptibles d'enclencher la convergence des gains de productivité. Voir les propositions de la CES « Pour l'investissement, une croissance durable et des emplois de qualité »



# Quels pourraient être les contours d'une politique de salaire minimum en Europe?

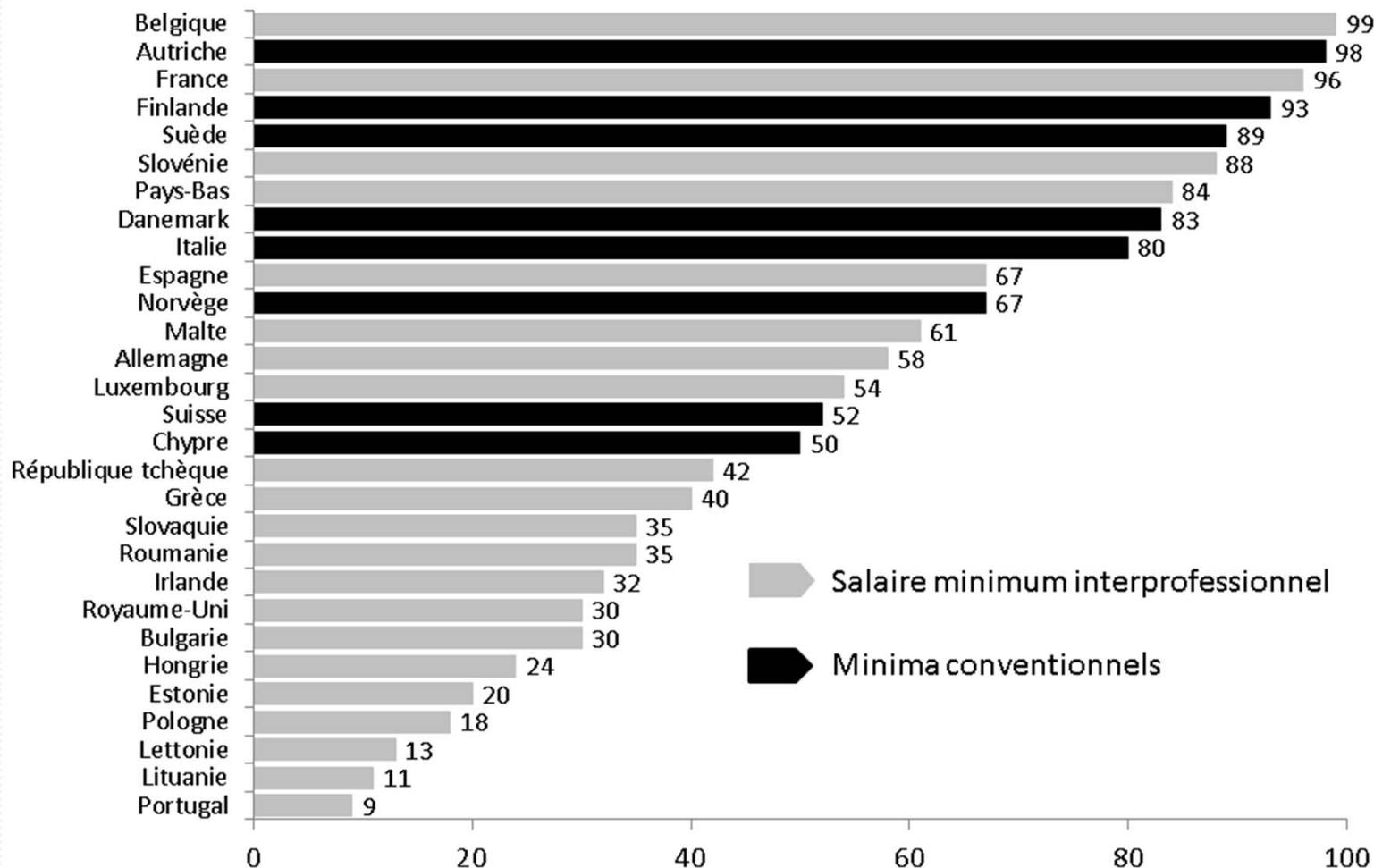
# Diversité des régimes et des niveaux de salaire minimum en Europe

## Régimes interprofessionnels et conventionnels

Régime	Zone	Loi	Accord collectif ou tripartite
Interprofessionnel	Ouest	France Luxembourg Pays-Bas Irlande Royaume-Uni	Belgique Allemagne (à partir de 2015)
	Sud	Grèce (à partir de 2012) Malte Portugal Espagne	Grèce (jusqu'en 2012)
	Est	Croatie (à partir de 2008) Lituanie Lettonie Roumanie (à partir de 2011) Slovénie République tchèque Hongrie (à partir de 2011)	Bulgarie* Estonie* Pologne* Slovaquie Croatie (jusqu'en 2008) Roumanie (jusqu'en 2011) Hongrie (jusqu'en 2011)
Conventionnel	Ouest		Allemagne (jusqu'en 2015) Autriche Suisse
	Sud	Chypre	Italie
	Nord		Danemark Finlande Norvège Suède

# Diversité des régimes et des niveaux de salaire minimum en Europe : Régimes de salaire minimum et systèmes de négociation collective

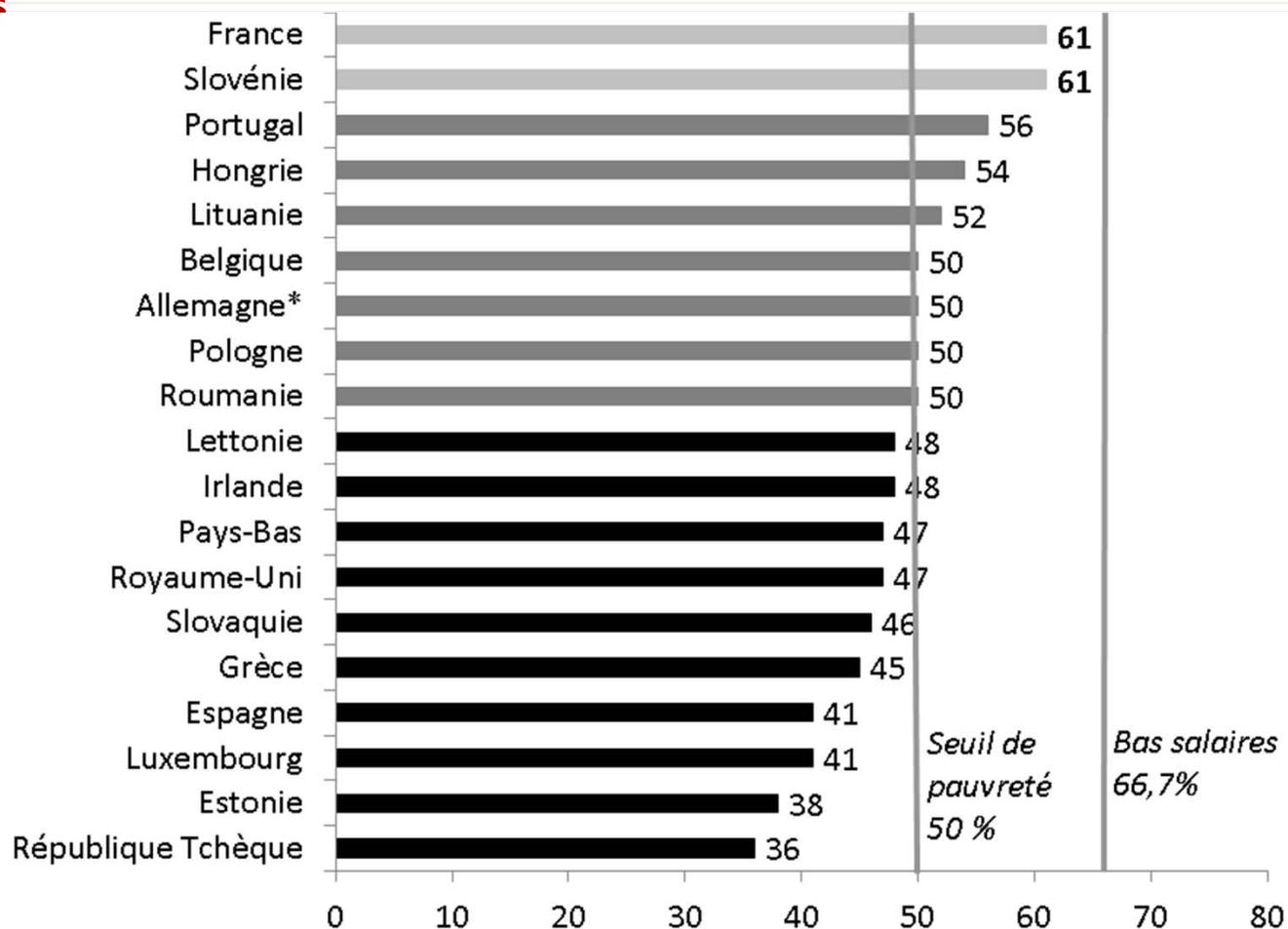
## Taux de couverture conventionnelle et régimes de salaire minimum



# Diversité des régimes et des niveaux de salaire minimum en Europe

## Niveaux absolus et relatifs de salaires minimum en Europe

### Salaire minimum en pourcentage du salaire médian des salariés à plein temps

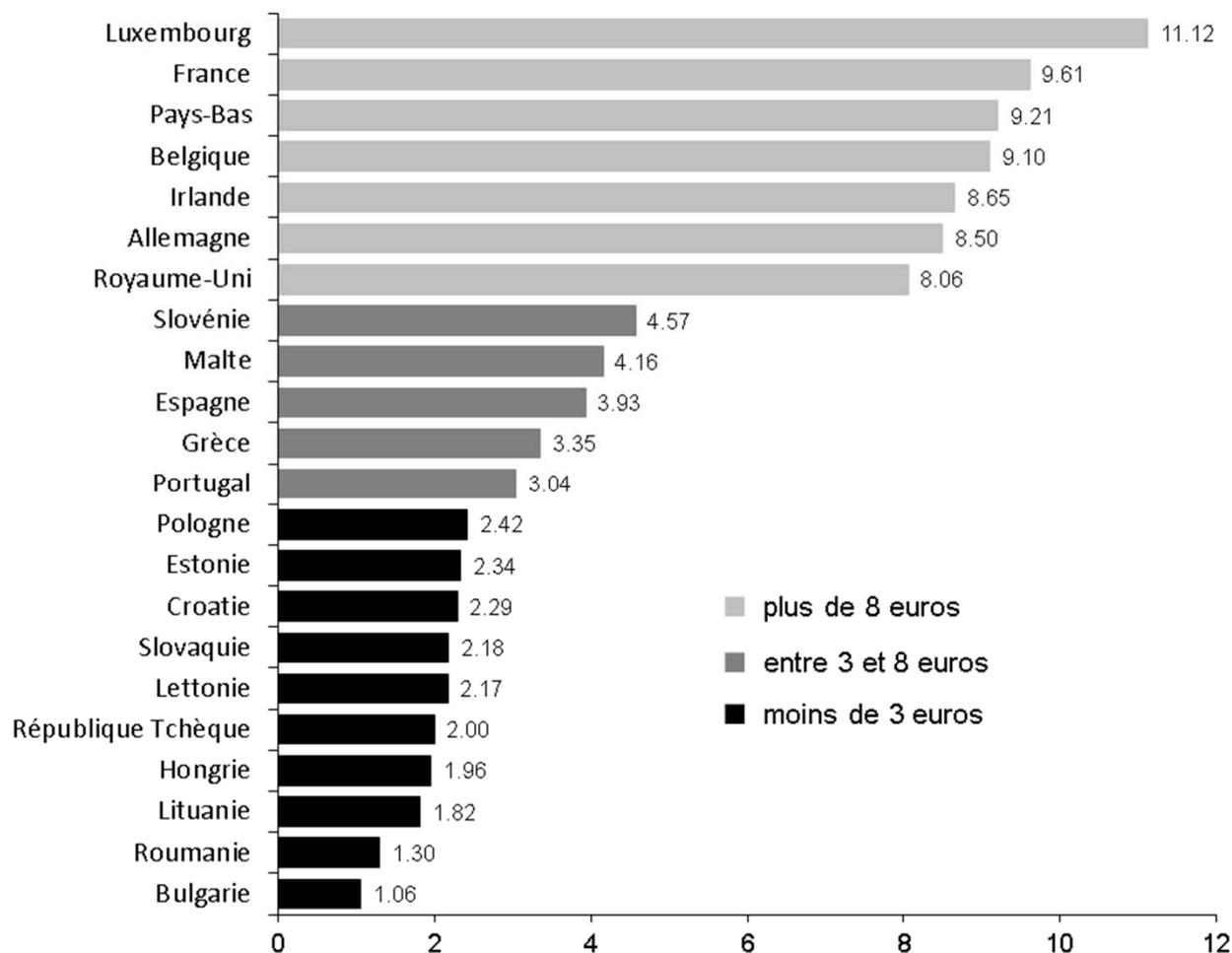


Données 2013

# Diversité des régimes et des niveaux de salaire minimum en Europe

## Niveaux absolus et relatifs de salaires minimum en Europe

### Salaire minimum horaire dans l'Union européenne (au 1<sup>er</sup> janvier 2015)



## Fondements normatifs et des objectifs sociaux et économiques d'une telle politique

---

- ❖ Le niveau des salaires minimum en Europe est souvent relativement faible, et c'est pourquoi le débat sur une politique européenne de salaire minimum porte avant tout sur la définition d'un salaire minimum équitable.
- ❖ Plusieurs documents de droit social international et européen affirment le droit de tout travailleur à un salaire équitable garantissant un certain minimum de subsistance socioculturelle.
- ❖ Bien qu'il n'existe pas de définition consensuelle du salaire équitable, on peut identifier au moins deux questions ouvertes au débat.
  - ❖ La première porte sur la notion de **salaire décent**
  - ❖ La deuxième question porte sur le **niveau équitable** du salaire minimum exprimé en proportion du salaire médian ou du salaire moyen.

# Fondements normatifs

## *Un droit social fondamental*

---

- ❖ Une politique européenne de salaire minimum peut trouver une justification normative dans une série de conventions et d'accords internationaux et européens qui font dériver le principe d'une rémunération équitable et adéquate de l'affirmation d'un **droit social fondamental**
  - ❖ **article 23, la déclaration universelle des droits de l'homme des Nations Unies 1948** : « quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine »
  - ❖ **préambule Constitution OIT 1919** « garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables » **deux conventions de l'OIT** (n° 26 de 1928 et n° 131 de 1970) ont spécifié les conditions à remplir par le salaire minimum.
  - ❖ Au niveau européen : **Charte sociale européenne 1961** adoptée par Conseil de l'Europe article 4 « Tous les travailleurs ont droit à une rémunération équitable leur assurant, ainsi qu'à leurs familles, un niveau de vie satisfaisant »
  - ❖ **Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux 1989** droit à un « salaire équitable » = **droit social fondamental**

## Fondements normatifs

### *Le concept de salaire décent (living wage)*

---

- ❖ Au-delà des différences idéologiques, les premiers promoteurs d'un salaire décent partageaient un même objectif : **protéger les travailleurs contre des salaires inférieurs au niveau de subsistance et leur permettre d'atteindre un niveau de vie décent**
- ❖ Le premier mouvement contemporain pour un salaire décent est né au milieu des années 1990 aux États-Unis, dans le Maryland. En Europe, la notion de salaire décent est réapparue à Londres, en 2001, quand une large coalition appelée les citoyens de Londres (London Citizens), a réussi à obtenir le soutien politique de la Greater London Authority pour un tel projet.
- ❖ Un facteur important qui a stimulé le nouvel essor de ces campagnes pour un salaire décent dans le monde anglo-saxon (Irlande incluse) est le constat que le **salaire minimum apparaît comme un instrument de moins en moins efficace pour combattre la pauvreté laborieuse.**
- ❖ L'objectif principal de l'approche en termes de salaire décent est de garantir que tout salarié(e) puisse vivre correctement de son salaire. Il suppose une **définition objective de ce salaire décent, qui utilise le plus souvent la méthode dite des besoins fondamentaux** (basic living costs).

# Fondements normatifs

## *Les débats sur le salaire décent à l'échelle européenne*

---

- ❖ Première tentative pour objectiver le concept de salaire décent menée dans les années 1970 au sein du Conseil de l'Europe (trouver un critère permettant de vérifier la conformité avec la Charte sociale européenne).
- ❖ Définition d'un « salaire équitable », qui devrait atteindre au moins 68 % du salaire brut moyen national, pour être en conformité avec la Charte sociale européenne. Au milieu des années 1990, cette définition a été modifiée et désormais **la référence est de 60 % du salaire net moyen national.**
- ❖ Commission européenne : premier avis en 1993 sur la rémunération équitable. Appelait les Etats membres à « prendre les mesures appropriées pour assurer le respect du droit à une rémunération équitable ».
- ❖ Dans la seconde moitié des années 1990, le développement d'une politique de salaire minimum coordonnée à l'échelle européenne s'est cependant heurtée à l'obstination de plusieurs Etats membres.  
**Depuis la fin des années 1990, la Commission européenne a renoncé à développer une politique de salaire minimum en tant que telle.**

## Fondements normatifs

### *Les débats sur le salaire décent à l'échelle européenne (suite)*

---

- ❖ 2005, un **groupe d'économistes allemands**, français et suisses publie des « Thèses pour une politique européenne de salaires minimaux », qui ont eu un certain écho
- ❖ La question sera reprise dans la deuxième moitié des années 2000, en particulier par le **Parlement européen** . Dans une résolution datant de 2007, le Parlement européen constate que « dans de nombreux États membres, le salaire minimum est fixé à un niveau très faible ou en dessous du seuil de subsistance » (Parlement européen 2007).
- ❖ Un an plus tard, le Parlement invite le Conseil « à convenir d'un objectif européen en matière de salaires minimum (à fixer par la loi ou des accords collectifs au niveau national, régional ou sectoriel) **prévoyant une rémunération au moins égale à 60 % du salaire moyen pertinent (national, sectoriel, etc.) et, par ailleurs, à prévoir une date à laquelle cet objectif devra être atteint dans tous les États membres** » (Parlement européen 2008).

# Arguments économiques

---

- ❖ La plupart des études empiriques récentes menées dans plusieurs pays concluent à l'absence d'effets négatifs sur l'emploi des régimes de salaire minimum.
- ❖ Argument décisif dans le contexte actuel (cf plus haut)
- ❖ Une politique européenne de salaire minimum pourrait constituer un premier pas décisif vers une coordination plus étroite des politiques salariales. Elle fonctionnerait comme un frein à la déflation en empêchant de nouvelles baisses des salaires réels et permettrait également de stabiliser la demande globale

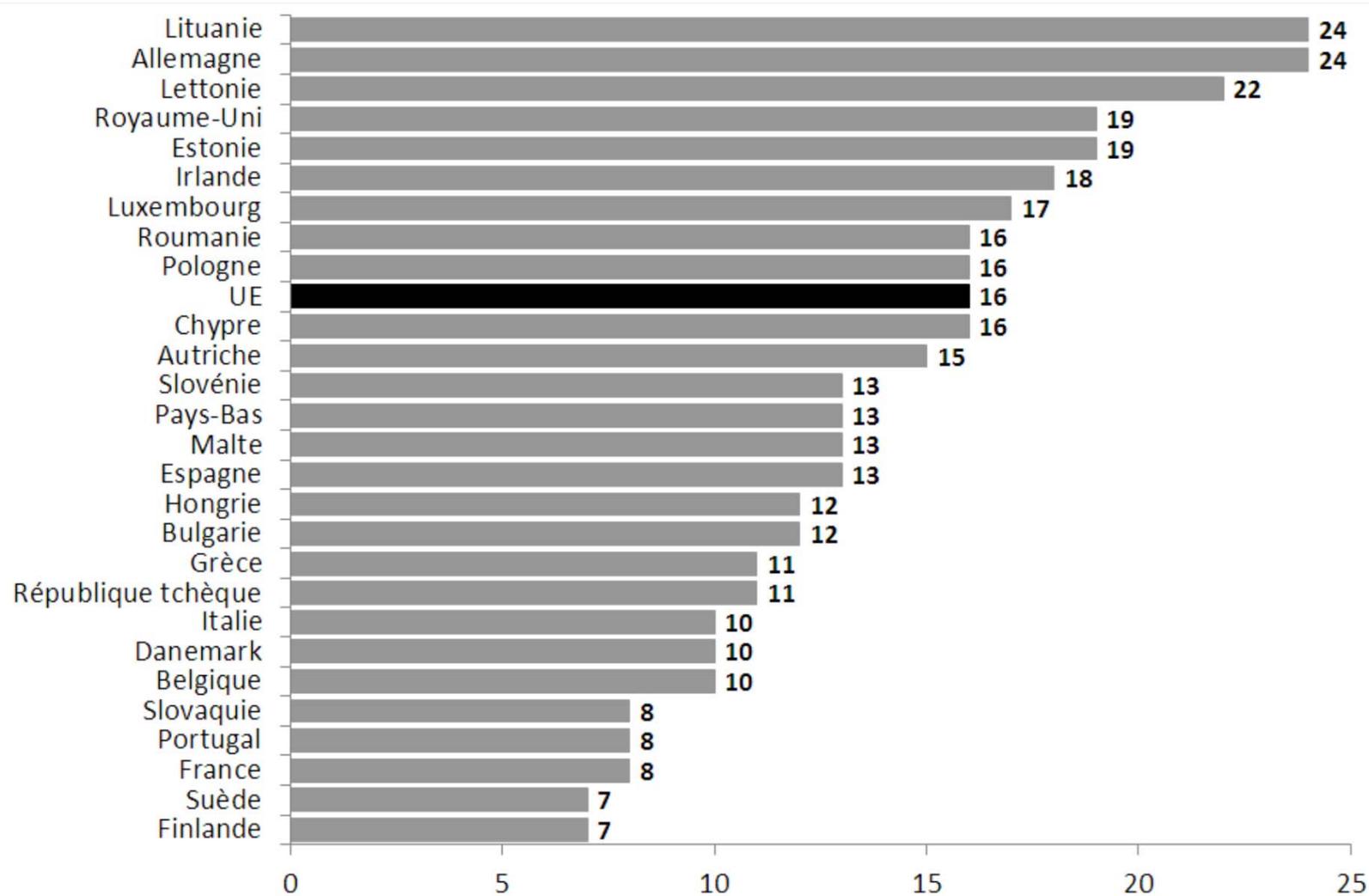
# Propositions précises quant à la mise en œuvre d'une politique européenne de salaire minimum



- ❖ La plupart des propositions visent donc à établir une norme de salaire minimum européen, défini comme un certain pourcentage de la moyenne nationale ou du salaire médian
- ❖ L'Union européenne a créé, avec la mise en place du semestre européen, un cadre institutionnel qui lui permet aussi d'imposer aux Etats membres des normes en matière de politique salariale comme élément de la coordination des politiques économiques à l'échelle européenne. Dans ces conditions, on pourrait parfaitement concevoir que le semestre européen serve à faire des recommandations quant à l'évolution des salaires minimum nationaux, qui permettraient d'avancer vers une norme européenne .
- ❖ Il existe en principe deux manières de mettre en œuvre un système européen de salaire minimum sans passer par l'introduction d'un salaire minimum légal : accord-cadre national sur un salaire-plancher (exemple Autriche 2007 ; extension portée des conventions collectives de branche en renforçant les procédures d'extension.

# L'impact potentiel

## Proportion de salariés gagnant moins de 60 % du salaire médian en 2010



---

**Merci de votre attention**



---

# Annexe

	2015	2014	2013
Autriche		Fiscalité	Différentiel de salaire hommes/femmes
Belgique	Salaire/productivité	Salaire/productivité	Salaire/productivité
Bulgarie	Salaire minimum	Salaire minimum	
Croatie	Salaire/productivité	Salaire/productivité	
Finlande	Salaire/productivité		Salaire/productivité
France	Salaire/productivité Salaire minimum	Fiscalité	Coût du travail/compétitivité Salaire minimum
Allemagne	Fiscalité	Fiscalité Salaire minimum	salaires/demande intérieure Cotisations sociales
Hongrie		Fiscalité	Fiscalité
Italie	Salaire/productivité	Réforme du système de fixation des salaires	Salaire/productivité
Lettonie	Fiscalité		Fiscalité
Lituanie	Fiscalité		
Luxembourg	Salaire/productivité	Salaire/productivité	Salaire/productivité
Pays Bas		Salaires différenciés selon les secteurs	
Portugal	Salaire/productivité Salaire minimum	Salaire/productivité Modération salariale	
Roumanie	Salaire minimum	Salaire minimum	
Slovénie	Salaire minimum	Salaire minimum	Salaire minimum
Espagne	Salaire/productivité	Competitiveness, social contributions	
Salaire/productivité	7 pays	4 pays	4 pays
Salaire minimum	5 pays	4 pays	2 pays
Fiscalité sur le travail	3 pays	5 pays	4 pays

## Les Recommandations Spécifiques Pays

# Le semestre européen

## Nouveautés du semestre 2016



### Union économique Semestre 2016 : nouveautés

Poursuivre le recentrage sur les priorités

- Accent mis sur les **priorités économiques** identifiées dans l'**examen annuel de croissance**
  - Moins de recommandations
  - Priorité à la réduction des déséquilibres macro

Recommandations pour la Zone Euro

- **Publication des recommandations Zone Euro dès Novembre**
  - Meilleure prise en compte de la situation d'ensemble de la Zone Euro (notion d'*aggregate fiscal stance*)
  - Meilleure coordination des recommandations Zone euro avec les recommandations par pays

Dimension sociale

- **Rajout de 3 indicateurs sur la situation de l'emploi dans le mécanisme d'alerte** (taux d'emploi, chômage des jeunes, chômage de longue durée)
- **Consultation plus systématique** des partenaires sociaux pour les programmes nationaux de réforme

Mise en œuvre des réformes

- Favoriser la mise en œuvre par le '**benchmarking**' : discussions thématiques à l'COFIN, Service de réformes structurelles
- Favoriser la mise en œuvre par l'**appropriation dans les EM**



## Lancement du semestre européen 2016

8 décembre 2015

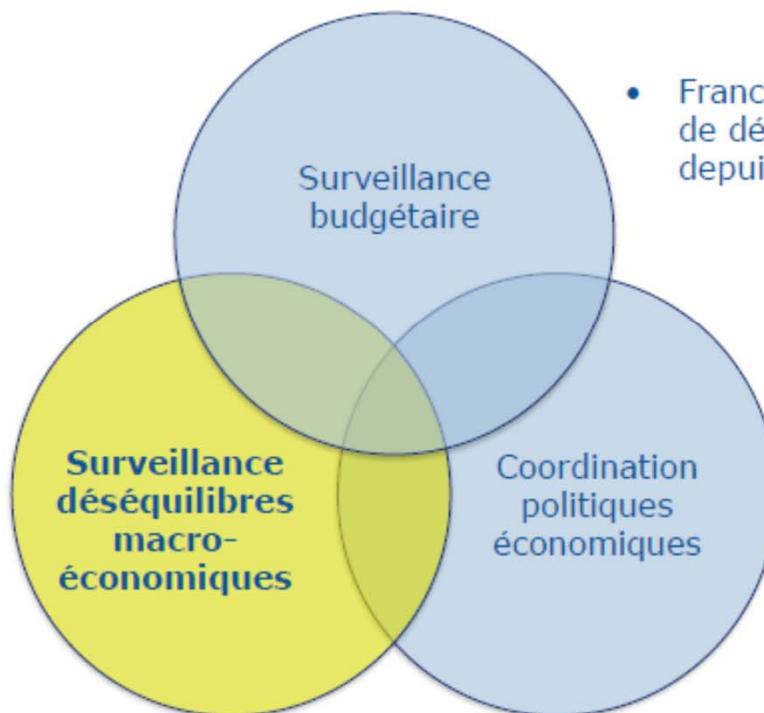
Agnès Thibault, Olivier Coppe  
Attachés économiques à la Représentation  
Commission en France



# Le semestre européen : France Réunion de lancement semestre 2016

## Vue d'ensemble – semestre européen en France

Existence de déséquilibres macro-économiques excessifs nécessitant des actions décisives et une surveillance renforcée



- France en procédure de déficit excessif depuis 2009

- 6 recommandations spécifiques sur les finances publiques, le coût du travail, la compétitivité, le marché du travail

21

# Le semestre européen : France

## Exemple : Réunion de lancement semestre 2016



Lancement  
semestre  
européen

8 décembre 2015

Agnès Thibault, Olivier Coppens et Gu  
Attachés économiques à la Représent  
Commission en France



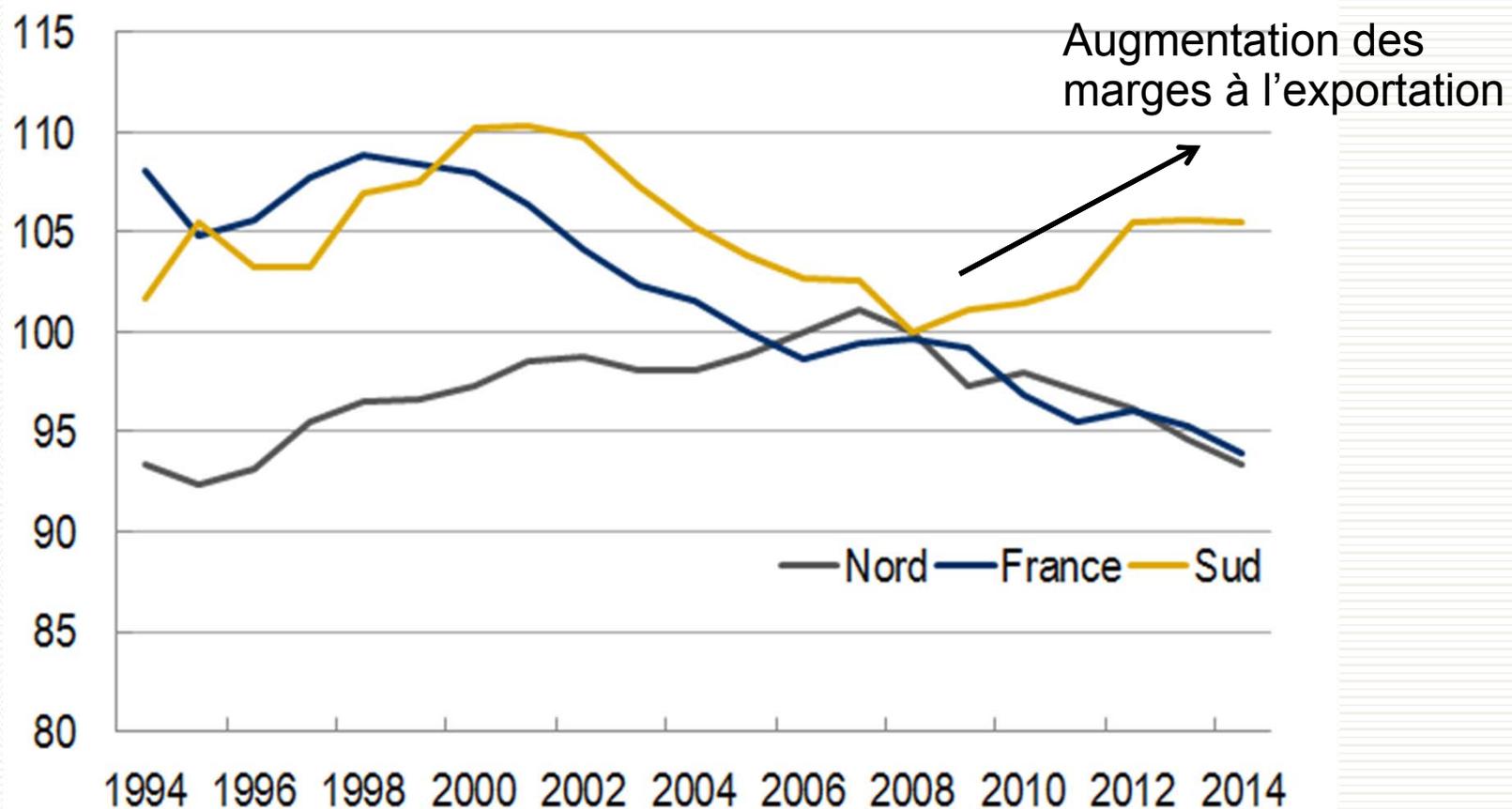
Commission

### Les recommandations 2015 à la France

- |   |                                  |  |   |
|---|----------------------------------|--|---|
| 1 | <b>Stratégie budgétaire</b>      | • Correction durable du déficit excessif d'ici 2017 au plus tard                                   | • Endettement excessif                    |
| 2 | <b>Maitrise des dépenses</b>     | • Accentuer les efforts sur les <b>revues de dépenses</b>  | • Endettement excessif<br>• Compétitivité |
| 3 | <b>Coût du travail</b>           | • Maintenir les <b>réductions du coût du travail</b>   | • Compétitivité                           |
| 4 | <b>Obstacles à la croissance</b> | • Éliminer les <b>obstacles réglementaires à la croissance des entreprises</b>                     | • Compétitivité                           |
| 5 | <b>Réforme fiscale</b>           | • Simplifier et améliorer l' <b>efficacité du système fiscal</b> pour stimuler l'investissement    | • Compétitivité<br>• Endettement excessif |
| 6 | <b>Marché du travail</b>         | • Réformer le <b>droit du travail</b> pour lutter contre les <b>rigidités du marché du travail</b> | • Compétitivité                           |

29

## Mais l'amélioration de la compétitivité coût a peu été répercutée dans les prix → MARGES!



Zone euro Nord: Allemagne, Autriche, Belgique, Finlande, Pays-Bas ;  
Zone Euro Sud: Espagne, Grèce, Irlande, Italie, Portugal