



## CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2009-2010

---

TO/PR

### Commission de l'Economie, du Commerce extérieur et de l'Economie solidaire

#### Procès-verbal de la réunion du 10 juin 2010

##### ORDRE DU JOUR :

1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 12 avril 2010
2. Compétitivité économique du Luxembourg  
- Continuation du débat (Présentation)
3. 5939 Projet de loi portant réorganisation de la Chambre de Commerce  
- Rapporteur : Monsieur Alex Bodry  
- Récentes jurisprudences  
- Finalisation de l'examen de l'avis du Conseil d'Etat

\*

Présents : M. Marc Angel remplaçant Mme Lydia Mutsch, M. André Bauler, M. Alex Bodry, M. Emile Eicher remplaçant M. Marc Lies, M. Félix Eischen, M. Léon Gloden, M. Claude Haagen, M. Jacques-Yves Henckes, M. Claude Meisch, M. Marc Spautz, M. Robert Weber

M. Serge Allegrezza, Directeur du STATEC

Mme Martine Hildgen, M. Pierre Thielen, de l'Observatoire de la compétitivité

M. Pierre Rauchs, du Ministère de l'Economie et du Commerce extérieur

M. Timon Oesch, de l'Administration parlementaire

Excusé : M. Henri Kox

\*

Présidence : M. Alex Bodry, Président de la Commission

\*

## 1. Approbation du projet de procès-verbal de la réunion du 12 avril 2010

Le projet de procès-verbal sous objet est approuvé.

## 2. Compétitivité économique du Luxembourg

### - Continuation du débat (Présentation)

M. le Président informe l'assistance que la Conférence des Présidents envisage d'organiser un débat en séance plénière relatif au sujet sous objet d'ici la fin du mois, tandis que M. le Ministre de l'Economie et du Commerce extérieur présentera ses propositions « compétitivité » le 1<sup>er</sup> juillet 2010 en commission.

Le Directeur du STATEC est invité à esquisser la situation compétitive du Luxembourg telle qu'elle fût présentée au Comité de coordination tripartite. Dans son exposé, celui-ci suit les fiches d'une présentation *PowerPoint* transmise au préalable aux membres de la commission et reprise en annexe à ce procès-verbal.

Pourtant, afin de comprendre correctement ces statistiques, graphiques, définitions et citations, une série de précisions et d'explications s'imposent :

- une discussion sur la situation compétitive du Luxembourg a déjà eu lieu au préalable des réunions du Comité de coordination **tripartite**, qui s'est réuni une première fois le 17 mars 2010 ;
- cette discussion initiale a permis de déceler des **divergences notables** dans l'appréciation de la situation actuelle, appréciations divergentes reposant également sur des analyses/théories économiques divergentes des facteurs et corrélations en jeu et exposées dans des publications afférentes de la Chambre des Salariés (CSL), d'un côté, et de l'Union des Entreprises Luxembourgeoises (UEL), de l'autre côté ;
- les arguments avancés par les partenaires sociaux étaient également connus par l'Observatoire de la compétitivité, qui organise chaque année une « matinée compétitivité » au cours de laquelle il présente et discute son annuel « **Bilan Compétitivité** », chapitre par chapitre, aux et avec les partenaires sociaux ;<sup>1</sup>
- le STATEC a donc reçu mandat du Gouvernement de faire la part des choses afin d'aider à parvenir à un constat et une **analyse commune** objective de la situation ;
- en ce qui concerne les explications relatives à la **définition de la compétitivité** et à la composition de l'indicateur luxembourgeois de la compétitivité, il est renvoyé au procès-verbal de la réunion de la présente commission du 8 octobre 2009 (page 2). Les données statistiques employées ne diffèrent point de celles employées par des organismes de statistiques internationaux tels que l'OCDE, Eurostat, etc. ;
- la *fiche 5* de la présentation montre le **placement compétitif** du Luxembourg par rapport à d'autres Etats européens dans différentes catégories ;
- une **faiblesse méthodologique** de ce Bilan Compétitivité résulte du fait qu'il s'appuie sur des données annuelles et ne permet donc pas une réaction rapide à des dégradations compétitives dans certains domaines. Le mandat du Gouvernement comportait également le défi de réfléchir sur la construction d'indicateurs qui puissent fonctionner sur des données disponibles à plus brefs délais, à l'image des indicateurs

---

<sup>1</sup> Présenté également, le 8 octobre 2009, en Commission de l'Economie, du Commerce extérieur et de l'Economie solidaire en présence de M. le Ministre de l'Economie et du Commerce extérieur. Ce « Bilan Compétitivité 2009 » intitulé « Préparer l'après-crise » a été distribué aux députés.

économiques prévus par le règlement grand-ducal du 5 avril 1985<sup>2</sup> pris sur base de la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi et qui a institué le Comité de coordination tripartite. A noter que les indicateurs retenus par ledit règlement grand-ducal devraient être revus, le contexte économique ayant fortement évolué depuis. Des indicateurs macroéconomiques trimestriels existent. Il s'agit de ceux issus de la comptabilité nationale (PIB, emploi, chômage, consommation, investissement, etc.) et qui permettent de calculer certains autres indicateurs (productivité, coût salarial, etc.). Toutefois, à partir de ces seules données, l'établissement d'un tableau de bord à court terme aussi complet que celui réalisé sur une base annuelle par l'Observatoire de la compétitivité est impossible ;

- la polémique entre partenaires sociaux porte sur une dimension plus étroite de la compétitivité (*fiche 6*) se limitant à confronter directement le coût salarial et la productivité, c'est-à-dire le concept du **coût salarial unitaire** (CSU, *Lohnstückkosten* en allemand), même si, pour le long terme, la compétitivité comprise dans un sens plus large, suivant la définition élaborée par le Conseil économique et social, devrait être bien plus déterminante. Parmi les multiples propositions de M. le Ministre de l'Economie et du Commerce extérieur soumises aux partenaires sociaux et ayant pour objet d'améliorer la compétitivité du pays, seulement deux propositions portent plus spécifiquement sur ledit aspect de la compétitivité. Une règle relative au CSU est que le coût salarial ne doit pas évoluer plus rapidement que la productivité ;
- le camp salarial, respectivement la CSL, conteste cette équation au niveau méthodologique en intégrant une dimension supplémentaire, à savoir l'évolution des prix, pour obtenir le **coût salarial unitaire réel**. Cet indicateur évolue de manière très différente que le CSU nominal et plus cyclique (*fiches 10 et 11*). La dégradation de la compétitivité indiquée par le CSU réel est beaucoup moins prononcée et peut alors largement s'expliquer par la récente crise et récession économique (baisse de la production et donc de la productivité) ;
- chargé de trouver un dénominateur commun entre les deux camps, le STATEC a proposé le raisonnement suivant : l'élément le plus important de la compétitivité est la productivité.<sup>3</sup> La pertinence du concept respectif de CSU dépend de la position respective du secteur économique et des entreprises respectives sur leur marché – sont-elles « price takers » ou « price setters » ? Peuvent-elles répercuter des hausses au niveau de leurs coûts de production sur leurs clients ? Une enquête de la Banque centrale européenne a montré que la majorité des entreprises européennes sont des « price takers ». Les « price setters » se caractérisent par une position dominante sur leur marché respectif. Au Luxembourg, avec son économie très ouverte, la grande majorité des entreprises semblent également opérer sur des marchés se caractérisant par une grande rigidité au niveau des prix de vente. Partant, le concept du coût salarial unitaire **nominal semble plus adapté** à la situation de la plupart des secteurs et entreprises luxembourgeoises ;
- dans toutes les économies, ces deux indicateurs CSU se dégradent fortement en temps de crise/récession économique, la baisse de la production précédant une baisse dans l'emploi. A court terme donc, le coût salarial restant plus ou moins identique, la productivité se détériore de façon conséquente (effet quasi mécanique). Fortement pro-cyclique, l'évolution des CSU est donc à examiner au moyen et au **long terme** ;
- une désagrégation de l'évolution des CSU par branches (*fiches 12 à 17*) a permis de répondre aux critiques renvoyant à la **forte diversité des secteurs** économiques qu'il fallait prendre en compte. Le total négatif de 2,1% (*fiche 12*) s'explique par le fait

---

<sup>2</sup> Joint en annexe

<sup>3</sup> L'orateur cite des économistes qualifiant le concept de compétitivité comme un concept politique et non économique. Même le prix Nobel M. Paul Krugman affirme, en 1994, ne pas comprendre la notion de compétitivité, à moins que ce soit une circonlocution poétique du concept économique de « productivité ».

qu'il ne s'agit pas d'une simple addition des résultats des branches énumérées, mais d'une somme tenant compte du poids relatif des différentes branches ;

- le côté salarial a avancé un autre argument qui a alimenté le débat en soulignant que même si l'évolution des coûts salariaux par rapport aux économies concurrentes était négative, ce qui importe d'est le **niveau de ces coûts**. Les statistiques et graphiques produits en appui ont montré que le Luxembourg continuerait à avoir une structure des coûts de production favorable et, par conséquent, le capital (K) investi au Luxembourg aurait un rendement très élevé. Le côté salarial a donc refusé de se concentrer, dans son analyse de la situation compétitive, sur le seul CSU ;
- il est important de noter que cette discussion touche de près au conflit concernant la **redistribution** primaire de la valeur économique ajoutée. En effet, le coût salarial unitaire réel (le CSU favorisé par le salariat) renseigne également (suite à une légère reformulation mathématique de l'équation) sur la *Lohnquote*, la partie de la valeur ajoutée redistribuée en salaires et en contrepartie sur la *Kapitalquote*, partie de la valeur ajoutée redistribuée en bénéfices. Au Luxembourg, cette *Lohnquote* se situe à un niveau relativement bas (ca. 50%). La CSL constate donc que le rendement du K (ca. 50%), comparé à d'autres pays, est très élevé et elle doute de la nécessité de la discussion actuelle ;
- toutefois, afin de tirer les conclusions correctes dudit constat, il y a lieu de s'interroger sur les raisons de cette faible part salariale dans la redistribution primaire. La masse salariale se compose non seulement des salaires et traitements, mais également des **cotisations à la sécurité sociale**. Ces cotisations sont basses comparées à d'autres pays européens, ce qui a une raison politique. La sécurité sociale luxembourgeoise est fortement fiscalisée. L'objectif est de maintenir les *Lohnnebenkosten* (charges sur salaires) et donc les salaires bruts à un niveau attractif. Il s'y ajoute une imposition relativement faible des salaires et traitements, niveau d'imposition qui garantit des salaires nets relativement élevés. Ce choix politique constitue la clef même du modèle économique luxembourgeois et peut être qualifié comme la plus importante de toutes les mesures politiques visant à favoriser la création d'emplois ;
- le STATEC a donc **exclu le volet « sécurité sociale »** de la masse salariale afin de comparer cette donnée avec les données analogues des pays de la zone euro (*fiche 18*) – le constat est significatif: sans l'exception « charges sociales », la *Lohnquote* se situe au Luxembourg à un niveau près de la moyenne des pays de la zone euro ;
- ladite politique compétitive du Luxembourg (degré élevé de subventionnement du système de la sécurité sociale) est tributaire de **finances publiques** durablement saines ;
- le STATEC a davantage poursuivi l'analyse en termes de *Kapitalquote*. Le coût unitaire du capital ne peut être comparé à une *Profitrate* (retour sur le capital). Depuis la mutation de l'économie mondiale dans les années 1970, la rentabilité du capital a augmenté de manière constante. Plusieurs facteurs ont une influence sur cette rentabilité. Ainsi, l'importance du secteur bancaire au Luxembourg, avec sa part salariale relativement peu importante par rapport à d'autres secteurs, a un effet négatif sur la *Lohnquote* (*fiche 19*). Partant, l'analyse avancée par la CSL peut être qualifiée d'incomplète ;
- l'enquête annuelle réalisée par le STATEC auprès d'un important échantillon d'entreprises lui permet de procéder à une série de calculs dont leur rentabilité (*fiche 20*), qui, en 2007, se situait en moyenne à 10,55% de leurs actifs. Toutefois, la ventilation de ces données montre de fortes différences suivant le type et la taille des entreprises.

#### **Débat :**

- La commission s'interroge sur la baisse remarquable du CSU réel entre 1995 et 2009 (*fiche 12*) dans pratiquement toutes les branches économiques en **Allemagne**, à la différence des économies voisines de l'Allemagne.

En réponse, il est renvoyé à une politique délibérée de désinflation compétitive de l'Allemagne, politique qui bénéficie également du support des partenaires sociaux et se traduit par une modération salariale exemplaire. Ce faisant, une stratégie macro-économique tablant prioritairement sur l'exportation est activement soutenue. Ces marchés extérieurs se situent également en zone euro, même si, officiellement, l'Allemagne affirme seulement être en concurrence économique avec les Etats-Unis, le Japon, etc.. Compte tenu de l'importance de son économie, l'Allemagne exerce ainsi une forte pression sur le reste de la zone euro.<sup>4</sup> Il n'est par conséquent pas étonnant que le côté patronal prend régulièrement l'Allemagne, principal partenaire commercial du Luxembourg, comme référence et a récemment suggéré que, pour mesurer la compétitivité du Luxembourg, il suffirait de comparer le taux d'inflation national à celui de l'Allemagne.

Il est toutefois précisé que, depuis 2006, et de manière générale, le CSU croît à nouveau en Allemagne (*fiches 10 et 11*), où on s'est rendu compte d'une certaine exagération en termes de modération salariale avec ses effets négatifs au niveau macroéconomique (faiblesse de la demande intérieure). Ce revirement a été salué par les autres membres de la zone euro.

- La présentation « compétitivité » réalisée par le STATEC n'a, quant à elle, **pas été contestée** par les partenaires sociaux lors des réunions tripartites. Cette présentation fut complétée par un exposé du directeur de la Banque centrale luxembourgeoise. C'est dans cet exposé que, dans une perspective monétaire, la problématique de l'inflation a été traitée. Toutefois, un besoin de discussion et d'élucidation scientifique supplémentaire sur la mécanique économique en relation avec l'inflation subsisterait.
- Les fortes différences sectorielles répertoriées amènent certains à souligner l'importance d'une **politique économique plus nuancée**/ciblée que par le passé.
- Suite à une question afférente, la commission est informée que les plus récents **classements internationaux** publiés n'indiquent pas de changement majeur quant au rang compétitif du Luxembourg.<sup>5</sup>
- Un orateur donne à considérer que la discussion sur le coût salarial et le système de l'adaptation automatique des salaires au coût de la vie occupe depuis plus d'une trentaine d'années régulièrement la scène politico-économico-sociale luxembourgeoise. Même le constat d'une perte de compétitivité par rapport aux principaux concurrents n'est pas nouveau. Il serait sage de **ne pas tirer des conclusions hâtives** à long terme à partir d'une situation conjoncturelle extrême. Il y a lieu de se rappeler la singularité de l'économie luxembourgeoise, relevée également par des organismes et experts non-luxembourgeois, et qui se caractérise par une volatilité conjoncturelle largement au-dessus de celle des autres pays de la zone euro. Les indicateurs économiques y liés, comme le CSU, fluctuent donc également de manière extrême, de sorte que la politique serait bien placée si elle fondait ses décisions non pas sur le court terme, mais sur l'examen des tendances

---

<sup>4</sup> Dans une zone monétaire unique, des différences en termes de productivité ne peuvent être compensées par une réévaluation ou une dévaluation des devises respectives. L'euro évite ainsi à l'Allemagne une appréciation de sa monnaie traduisant sa plus haute productivité et renchérissant/freinant ses exportations. Des excédents élevés de sa balance commerciale et d'importantes réserves de change (l'équivalent des dettes des pays à faible productivité) en sont la conséquence. La pression de fait exercée sur les autres économies nationales de la zone euro, de s'aligner sur l'économie dominante, devient ainsi évidente.

<sup>5</sup> L'expert cite celui de l'*Institute for Management Development*. Les deux plus récents classements ont été transmis, suite à la réunion, aux membres de la commission. Tous ces classements sont publiés sur le site internet de l'Observatoire de la Compétitivité ([www.odc.public.lu](http://www.odc.public.lu)).

économiques fondamentales et les évolutions à moyen et à long terme. Actuellement, il faudrait examiner la question : Qu'est-ce qui, depuis la crise bancaire, a réellement changé ?

- Concernant la **politique salariale**, le même orateur rappelle que les leviers sont multiples et ne se limitent point à « l'index » ou aux contrats collectifs négociés par les syndicats. Les syndicats ne peuvent être rendus coupables pour le vaste champ non couvert par les contrats collectifs ou dépassant le champ d'application de ces contrats. Ainsi, dans le secteur bancaire, le patronat lui-même, en vive concurrence pour les meilleures têtes, a fortement tiré les salaires à la hausse. Lors des négociations collectives, il est tenu compte de la situation économique et de la productivité de l'entreprise en comparaison également à celle des autres entreprises du même groupe. L'orateur tient à souligner qu'il juge invraisemblable que l'abolition du mécanisme de compensation automatique de la perte du pouvoir d'achat des salariés changerait quoi que ce soit à l'évolution constatée du coût salarial unitaire.
- La pression politique exercée à l'encontre d'un élément particulier du **système de formation des salaires** au Luxembourg s'explique par l'exception luxembourgeoise en ce domaine. Le système luxembourgeois se compose de deux éléments principaux. Le premier élément est rigide, réglementaire : le législateur a fixé un salaire social minimal qu'il peut, toutes les deux années, adapter à l'évolution des conditions économiques générales et des revenus. Il a en outre prévu un mécanisme de protection général contre l'inflation consistant dans l'adaptation automatique généralisée des salaires. Ce mécanisme rend impossible la dévalorisation des salaires via l'inflation. Des mécanismes de ce genre n'existent que dans une extrême minorité de pays développés, comme la Belgique, Chypre, l'Espagne (où ce mécanisme est cependant lié aux négociations collectives). Le second élément déterminant la formation des salaires est constitué par les négociations collectives. Selon une étude du STATEC, environ 50% de la main-d'œuvre au Luxembourg est couverte par des contrats collectifs. Par ailleurs et en général, ces contrats ne couvrent pas l'ensemble du personnel d'une entreprise. Souvent, les salariés à la tête de la hiérarchie ne sont pas inclus dans les négociations. Pour l'objectivisation du débat, il serait en effet utile d'établir un indice mesurant l'évolution des salaires régis par contrats collectifs et celle des salaires non-couverts par des contrats collectifs. Un tel indice permettrait de déterminer la responsabilité respective dans l'évolution du coût salarial.
- Dans la grande majorité des pays qui ne connaissent point cette forme d'adaptation centralisée et généralisée des salaires tout dépend de la négociation collective (ou individuelle). Un mécanisme automatique de protection vers le bas n'existe pas. Une **baisse des salaires réels via l'inflation** n'est donc nullement exclue. Ainsi, les négociations collectives dans ces pays portent sur deux aspects : la compensation de la perte du pouvoir d'achat et la participation à d'éventuels gains de productivité. Ce système a permis à l'Allemagne de réduire son niveau des salaires réels, c'est-à-dire faire accepter une baisse du pouvoir d'achat au profit d'une meilleure compétitivité sur les marchés extérieurs. Ce phénomène explique également le niveau relativement faible de l'inflation en Allemagne. Le système luxembourgeois exclut pareilles améliorations compétitives. Il est toutefois rappelé que, par le passé, dans des cas exceptionnels, les syndicats luxembourgeois ont accepté lors de négociations collectives de rétablir la compétitivité d'une entreprise via une réduction salariale et qu'en général les augmentations salariales négociées étaient raisonnables.
- Un orateur tient à souligner que la question concernant l'indexation automatique des salaires ne se résume point à une question technique. Il s'agit d'un **choix de société**.

Le Luxembourg veut-il une économie caractérisée par des arrêts de travail et des grèves incessants, à l'image de la France ou de l'Allemagne ? Des relations industrielles plus conflictuelles, des négociations collectives plus longues et agressives représentent également un coût pour l'économie et la société. Le droit de grève actuel serait, le cas échéant, également à revoir.

- La **contradiction apparente** entre la forte croissance – les épisodes suite à une crise financière exceptés<sup>6</sup> – et la constante perte en compétitivité est expliquée par le fait que le Luxembourg est un pays exportateur ayant profité de la robuste conjoncture internationale. Cette demande extérieure s'explique par trois variables : compétitivité structurelle (qualité des produits, spécialisation de l'économie dans certains domaines, ...), compétitivité-coût (taux de change effectif réel), conjoncture internationale. Ces variables freinent ou accélèrent une croissance alimentée par les exportations. N'ayant pas d'emprise sur la conjoncture internationale, le Luxembourg ne peut agir que sur deux variables. Même si l'impact d'une reprise internationale sur la conjoncture nationale est relativement plus important que l'effet d'une compétitivité-coût améliorée, l'évolution négative de cette dernière variable ne peut être négligée. C'est au contraire la seule variable sur laquelle le Luxembourg pourrait rapidement agir et qu'il pourrait, de manière relativement aisée, améliorer. Des interventions au niveau de la compétitivité structurelle prennent par contre beaucoup plus de temps pour produire leurs effets et ne sont pas tellement évidentes dans leur mise en œuvre.
- Face au constat que l'image brossée (niveau salarial élevé, forte dépendance de la conjoncture internationale, majorité d'entreprises dans une position de « price-taker ») confirme la nécessité d'une politique de diversification économique visant à développer de manière systématique des « **niches de compétence** », une mise en garde est exprimée : Une différence notable existe entre ce constat théorique et sa mise en œuvre pratique. Non seulement qu'elle présupposerait que le Gouvernement se dote de certains critères de sélection, mais surtout qu'il aurait effectivement le choix parmi une multitude d'entreprises qui seraient disposées à investir au Grand-Duché. La réalité, surtout dans le contexte économique actuel, est plus compliquée.
- Un orateur souligne l'importance, notamment à long terme, des aspects structurels de la compétitivité. Le potentiel existant d'ores et déjà au Luxembourg devrait être mieux exploité. Un tissu structurel et relationnel, caractérisé notamment par une proximité géographique favorisant l'émergence d'idées et de projets nouveaux au sein de l'entrepreneuriat déjà présent, serait à développer (création de « **clusters** »). Souvent, des entreprises, complémentaires dans l'orientation de leurs productions/services, ne se connaissent même pas. Un avantage souvent méconnu de certaines métropoles ou certains sites de production serait le simple fait « que quelque chose y bouge » ou la grande concentration de compétences dans un certain domaine qui attire d'autres têtes ou entreprises œuvrant dans un même ou semblable domaine (également une question de marketing). Le contexte salarial et fiscal jouerait alors un rôle secondaire.
- Il est remarqué que la **Centrale des bilans**, une fois opérable et exploitable, permettra un regard plus objectif sur la situation économique et financière des entreprises au Luxembourg.

---

<sup>6</sup> 2001 (éclatement de la bulle internet, crise *dot-com*) et 2008/2009 (éclatement de la bulle US-immobilière, crise des *subprimes*)

**3. 5939 Projet de loi portant réorganisation de la Chambre de Commerce**

- Récentes jurisprudences
- Finalisation de l'examen de l'avis du Conseil d'Etat

En raison de l'heure avancée, ce point est reporté à la prochaine réunion.

Luxembourg, le 25 juin 2010

Le Secrétaire,  
Timon Oesch

Le Président,  
Alex Bodry

Annexes :

- 1) Présentation *PowerPoint* (20pp)
- 2) Règlement grand-ducal du 5 avril 1985 portant application des dispositions de l'article 21, paragraphe 6 de la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi (2pp).





# Présentation pour le Comité de coordination tripartite

avril 2010 v2



## Les points traités

- L'obsession de Paul Krugman
- Ex ante / ex post
- Indicateurs composites versus détaillés
- Erreurs statistiques marginales
- Le miracle luxembourgeois (ré-)expliqué
- Croissance potentielle
- Préparer le retour de l'inflation
- Perte progressive de compétitivité globale
- Le coût salarial unitaire par activité
- La profitabilité et la compétitivité



## La compétitivité définie comme ...

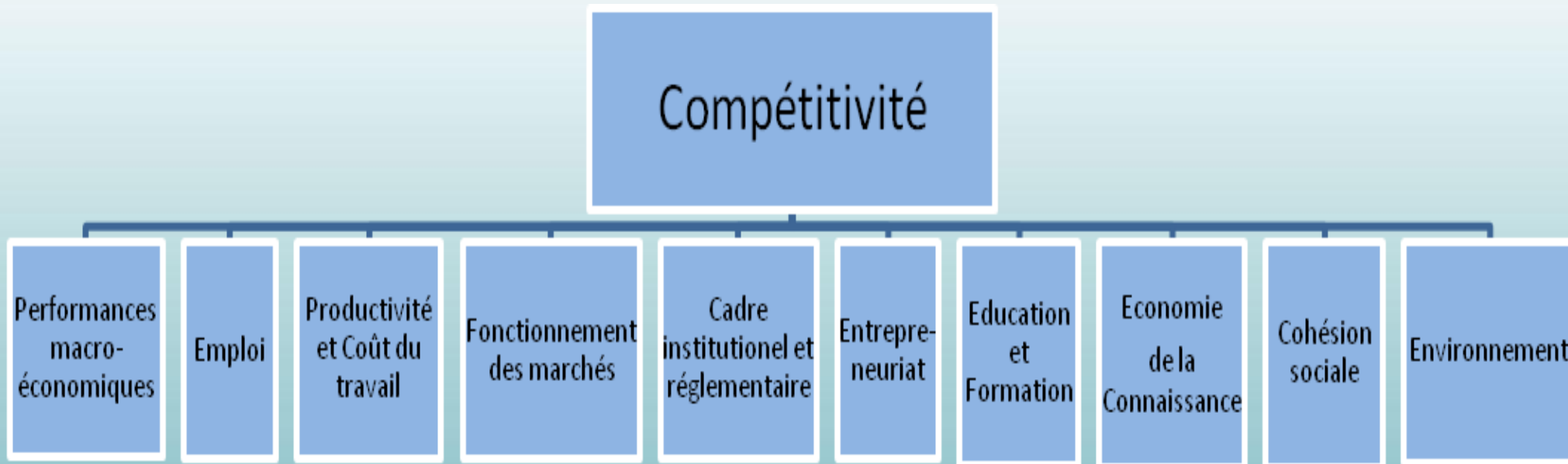
*« la capacité d'une nation à améliorer durablement le niveau de vie de ses habitants et à leur procurer un haut niveau d'emploi et de cohésion sociale tout en préservant l'environnement ».*

**(Conseil économique et social)**

**Selon P. Krugman, la compétitivité se ramène à la productivité du travail qui corrèle avec le niveau de vie de la population!**



# Le Tableau de Bord Compétitivité



79 indicateurs en 10 catégories

Source: Observatoire de la compétitivité



## Au niveau des catégories

	Perf macro	Emploi	Prod. et coût	Fonct. marché	Cadre instit.	Entr.	Educ et Form	Eco. conn.	Cohés. soc.	Env.
<b>LU</b>	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>22</b>
<b>1<sup>ier</sup></b>	LU	NL	CZ	EE	EE	GR	SE	FI	BE	SE
<b>DE</b>	14	7	12	21	13	21	9	4	15	15
<b>BE</b>	19	22	7	15	27	25	15	7	1	18
<b>FR</b>	16	18	4	7	16	17	18	9	7	17



- La compétitivité, instrument pour augmenter le niveau de vie de la population:
  - Dimension coût/prix (csu)
  - Dimension structurelle (déterminants de la productivité: société de la connaissance, cadre institutionnel et déterminants du plein emploi)



- Différence CSU nominal CSU réel: la prise en compte des prix à la production
- Le CSU réel se justifie dans des branches « price setter » (position monopolistique, niches globales)
- Le CSU nominal se justifie dans des branches « price taker »(concurrence)
- Le taux de change effectif réel :un indicateur plus intéressant, mais mal aimé( comparaison des prix luxembourgeois à un panier de prix des concurrents)





# Distinction entre niveau et évolution

## 1. Evolution

- CSU réel constant = le coût salarial réel est en ligne avec la productivité du travail
- CSU nominal constant = le coût salarial nominal en ligne avec la productivité du travail

## 2. Niveau

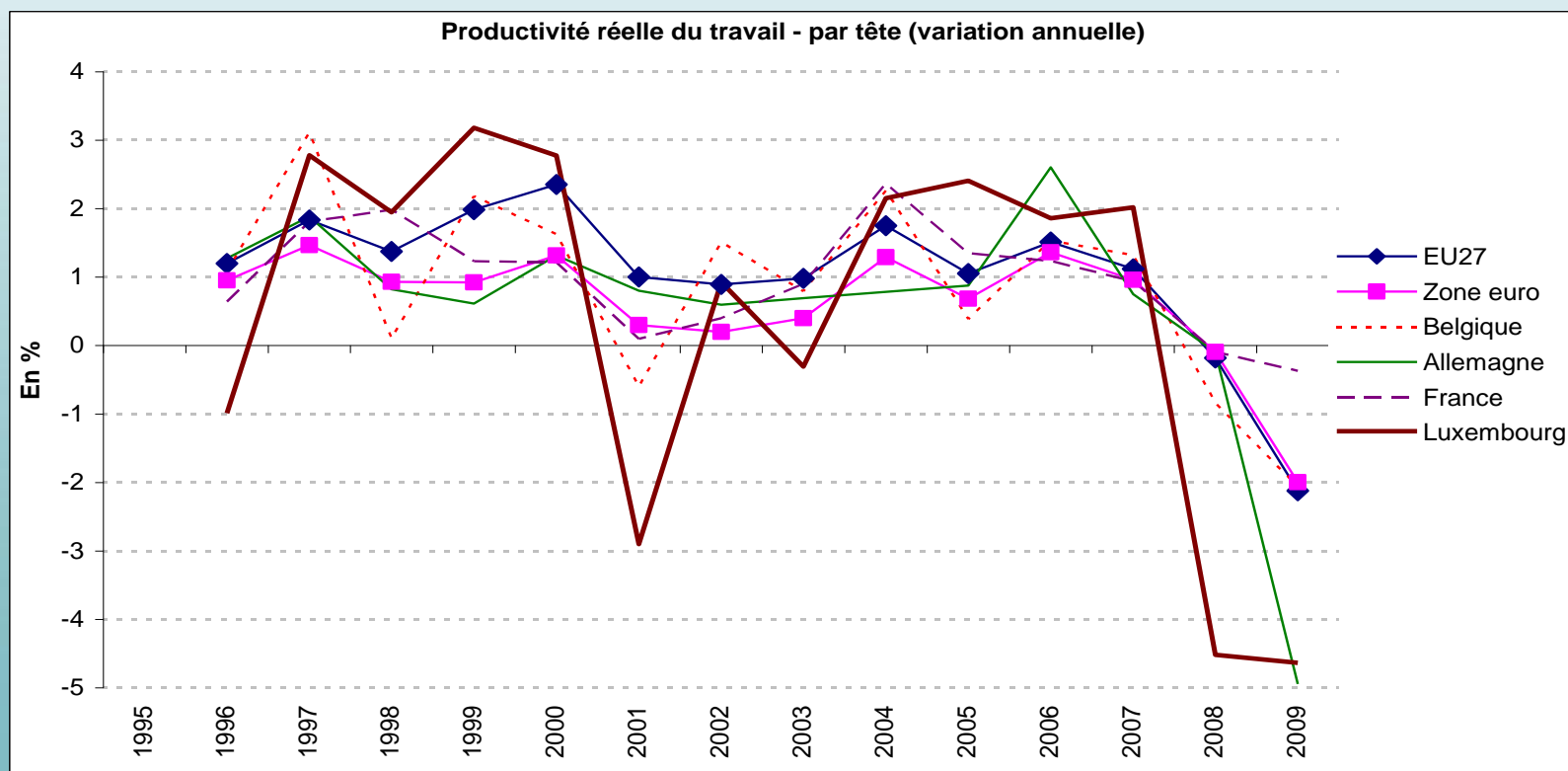
- CSU réel = «Lohnquote» ou bien complément de la « Kapitalquote » résultant de la répartition primaire entre revenus de la propriété et revenus du travail





**Productivité réelle du travail - par tête (en variation annuelle)**

	<u>1995</u>	<u>1996</u>	<u>1997</u>	<u>1998</u>	<u>1999</u>	<u>2000</u>	<u>2001</u>	<u>2002</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>	<u>2005</u>	<u>2006</u>	<u>2007</u>	<u>2008</u>	<u>2009</u>
															Unité: en %
EU27		1.2	1.8	1.4	2.0	2.4	1.0	0.9	1.0	1.7	1.1	1.5	1.1	-0.2	-2.1
Zone euro		1.0	1.5	0.9	0.9	1.3	0.3	0.2	0.4	1.3	0.7	1.4	1.0	-0.1	-2.0
Belgique		1.1	3.1	0.1	2.2	1.6	-0.6	1.5	0.8	2.3	0.4	1.5	1.3	-0.8	-2.1
Allemagne		1.3	1.9	0.8	0.6	1.3	0.8	0.6	0.7	0.8	0.9	2.6	0.8	-0.1	-4.9
France		0.6	1.8	2.0	1.2	1.2	0.1	0.4	0.9	2.4	1.3	1.2	0.9	-0.1	-0.4
Luxembourg		-1.0	2.8	1.9	3.2	2.8	-2.9	0.9	-0.3	2.1	2.4	1.9	2.0	-4.5	-4.6

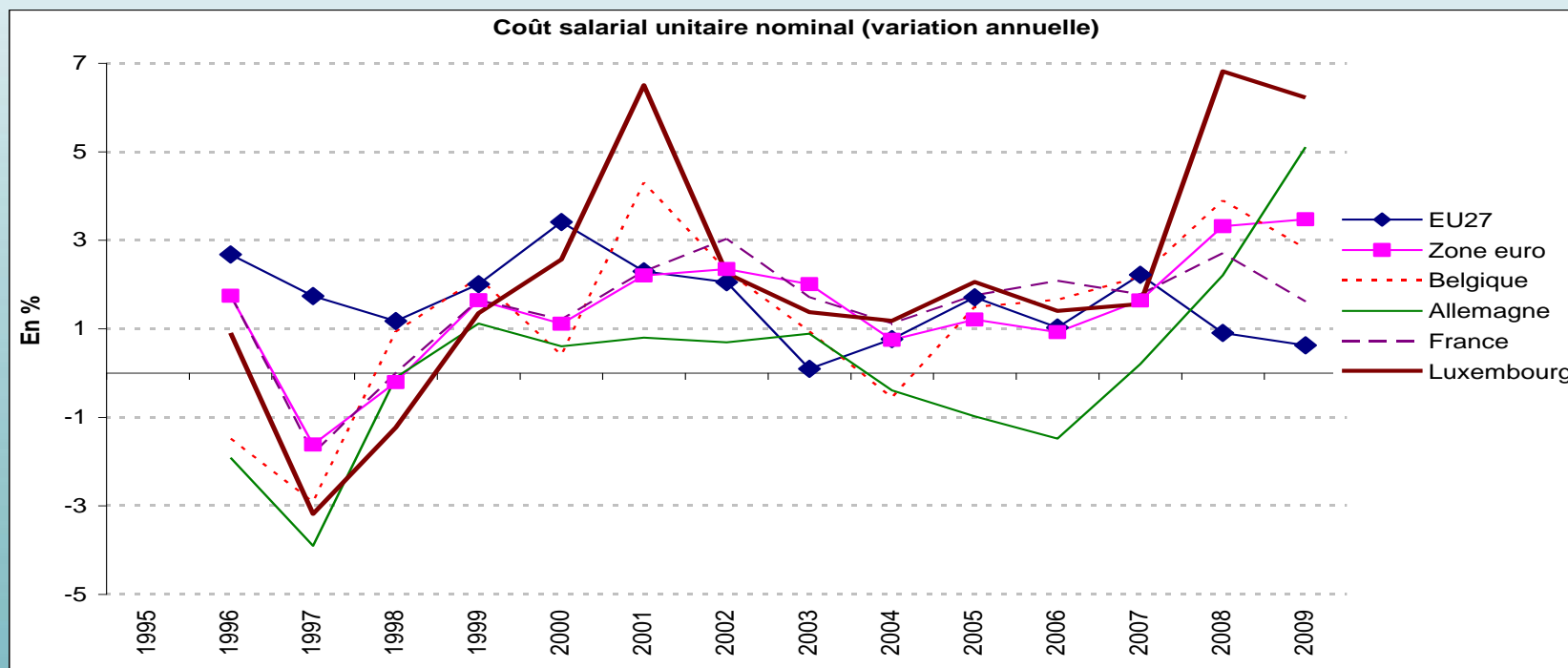




**Coût salarial unitaire nominal (en variation annuelle)**

	<u>1995</u>	<u>1996</u>	<u>1997</u>	<u>1998</u>	<u>1999</u>	<u>2000</u>	<u>2001</u>	<u>2002</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>	<u>2005</u>	<u>2006</u>	<u>2007</u>	<u>2008</u>	<u>2009</u>
EU27		2.7	1.7	1.2	2.0	3.4	2.3	2.1	0.1	0.8	1.7	1.0	2.2	0.9	0.6
Zone euro		1.7	-1.6	-0.2	1.6	1.1	2.2	2.3	2.0	0.7	1.2	0.9	1.6	3.3	3.5
Belgique		-1.5	-2.9	0.9	2.2	0.4	4.3	2.3	0.9	-0.6	1.5	1.7	2.2	3.9	2.8
Allemagne		-1.9	-3.9	-0.1	1.1	0.6	0.8	0.7	0.9	-0.4	-1.0	-1.5	0.2	2.2	5.1
France		1.7	-1.8	0.0	1.6	1.2	2.3	3.0	1.7	1.1	1.8	2.1	1.8	2.7	1.6
Luxembourg		0.9	-3.2	-1.2	1.4	2.6	6.5	2.3	1.4	1.2	2.1	1.4	1.6	6.8	6.2

Unité: en %

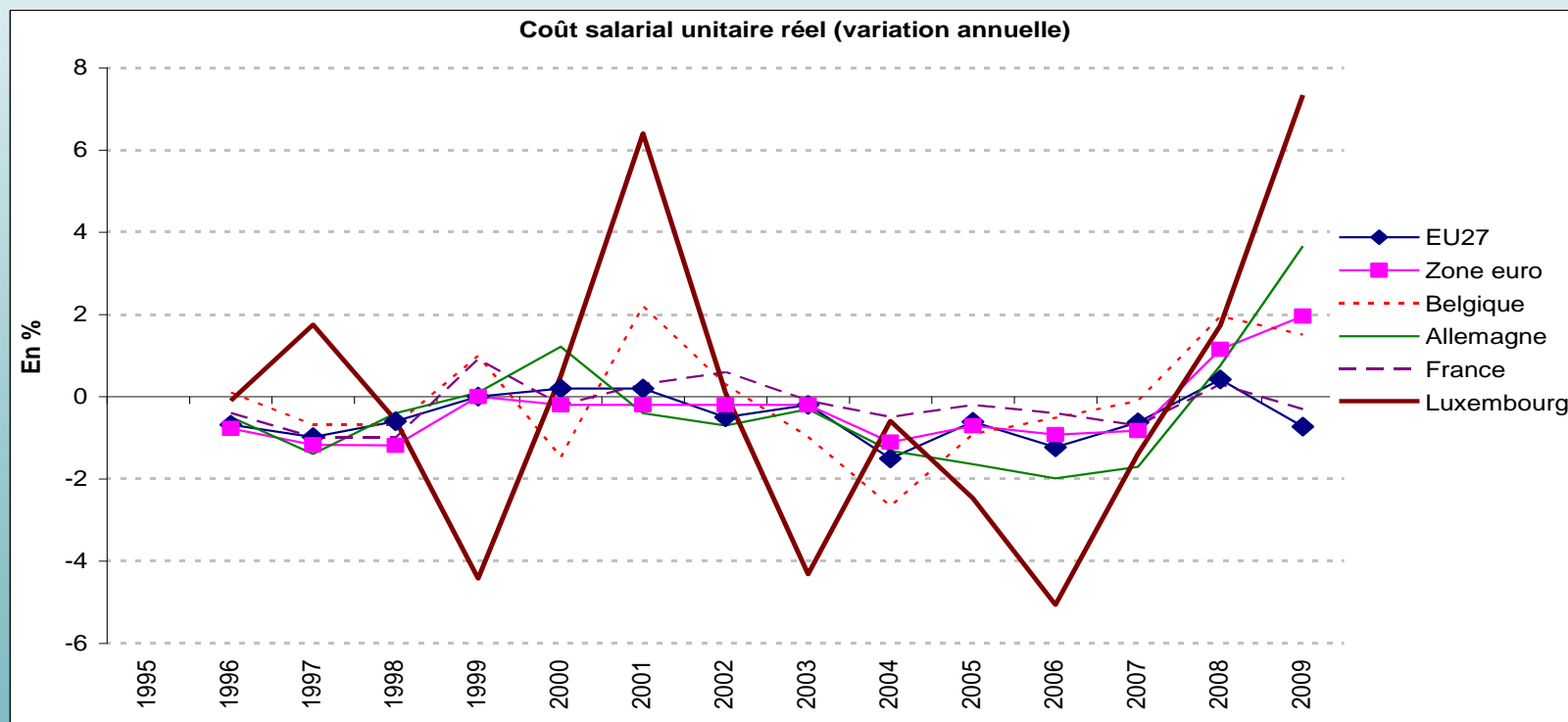




**Coût salarial unitaire réel (en variation annuelle)**

	<u>1995</u>	<u>1996</u>	<u>1997</u>	<u>1998</u>	<u>1999</u>	<u>2000</u>	<u>2001</u>	<u>2002</u>	<u>2003</u>	<u>2004</u>	<u>2005</u>	<u>2006</u>	<u>2007</u>	<u>2008</u>	<u>2009</u>
EU27		-0.7	-1.0	-0.6	0.0	0.2	0.2	-0.5	-0.2	-1.5	-0.6	-1.2	-0.6	0.4	-0.7
Zone euro		-0.8	-1.2	-1.2	0.0	-0.2	-0.2	-0.2	-0.2	-1.1	-0.7	-0.9	-0.8	1.1	2.0
Belgique		0.1	-0.7	-0.7	1.0	-1.5	2.2	0.3	-1.0	-2.7	-0.9	-0.5	-0.1	2.0	1.5
Allemagne		-0.5	-1.4	-0.4	0.1	1.2	-0.4	-0.7	-0.3	-1.3	-1.6	-2.0	-1.7	0.8	3.7
France		-0.4	-1.0	-1.0	0.9	-0.2	0.3	0.6	-0.1	-0.5	-0.2	-0.4	-0.7	0.3	-0.3
Luxembourg		-0.1	1.7	-0.6	-4.4	0.5	6.4	0.1	-4.3	-0.6	-2.5	-5.1	-1.4	1.7	7.3

Unité: en %





## Evolution du CSU réel (variation en %) entre 1995 et 2009

	EU-15	BE	DE	FR	LU
Industrie	-0.1	4.5	-6.1	6.4	15.9
Construction	-12.0	-7.6	-24.2	-3.0	3.0
Commerce, Horeca, Transports et communication	1.6	7.9	-4.2	2.3	-2.1
Activités financières; immobilier, location et services aux entreprises	7.4	6.8	15.9	0.4	1.9
Administration publique; éducation; santé et action sociale; services collectifs, sociaux et personnels; services domestiques	-1.8	1.2	-4.3	-2.3	3.7
<b>Total</b>	<b>-0.8</b>	<b>3.4</b>	<b>-5.9</b>	<b>0.6</b>	<b>-2.1</b>

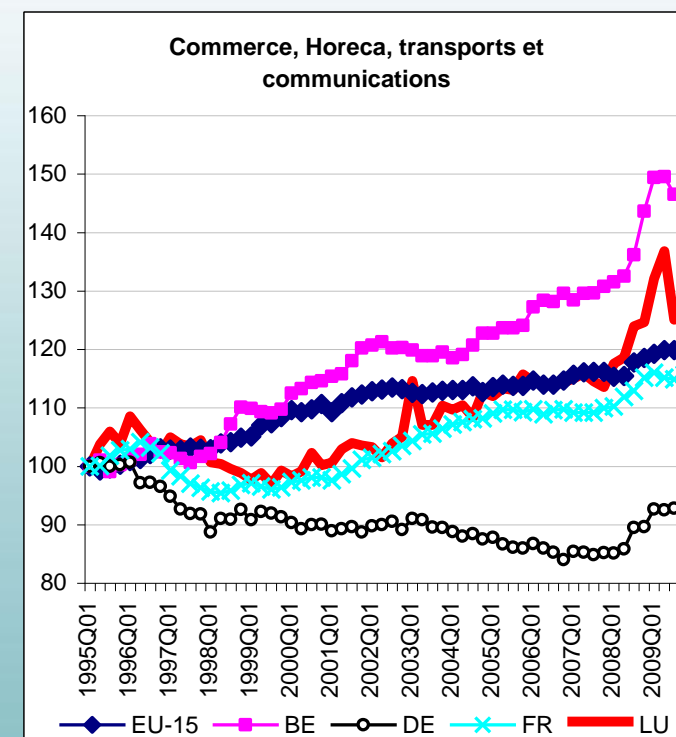
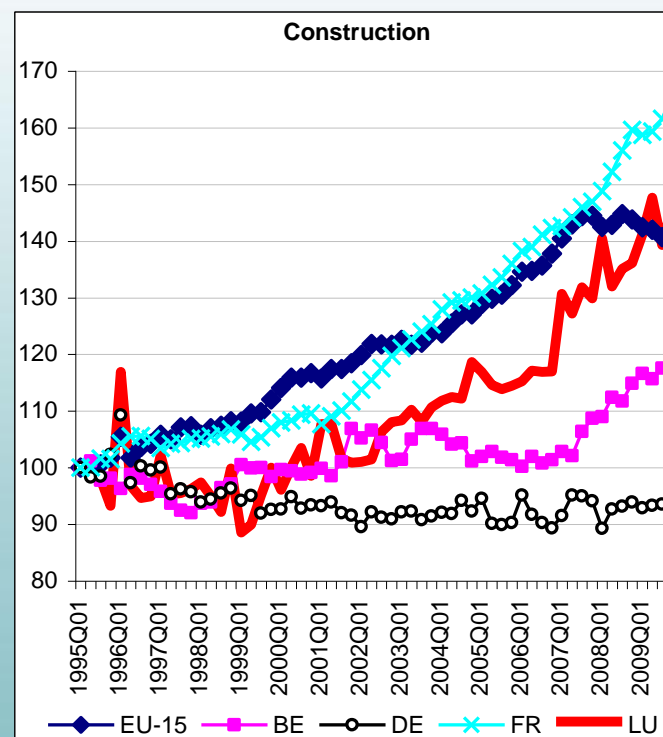
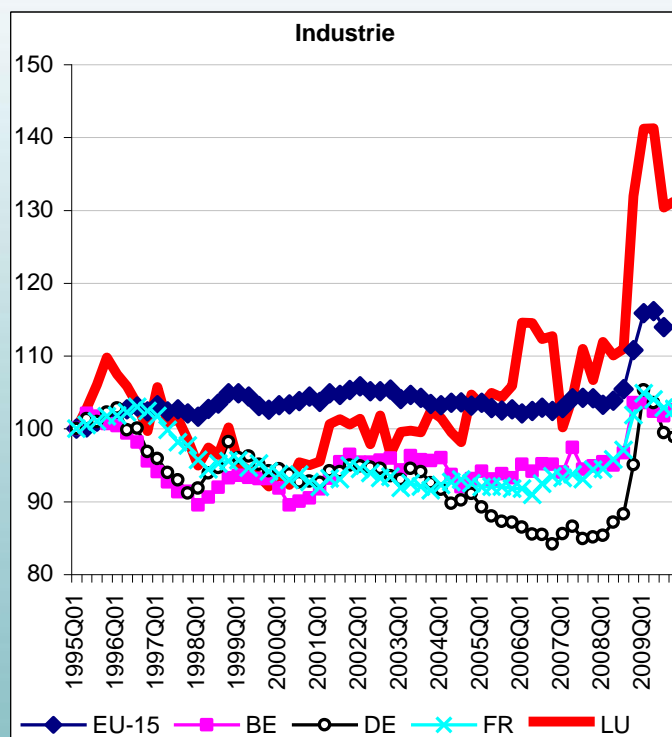


## Evolution du CSU nominal (variation en %) entre 1995 et 2009

	EU-15	BE	DE	FR	LU
Industrie	14.0	2.7	-1.1	2.7	31.2
Construction	40.7	14.8	-5.6	66.0	46.4
Commerce, Horeca, Transports et communication	19.9	47.8	-6.4	15.6	27.2
Activités financières; immobilier, location et services aux entreprises	44.2	25.1	26.2	38.3	77.1
Administration publique; éducation; santé et action sociale; services collectifs, sociaux et personnels; services domestiques	45.1	47.0	7.1	47.0	69.9
<b>Total</b>	<b>27.9</b>	<b>26.5</b>	<b>0.3</b>	<b>27.9</b>	<b>49.9</b>



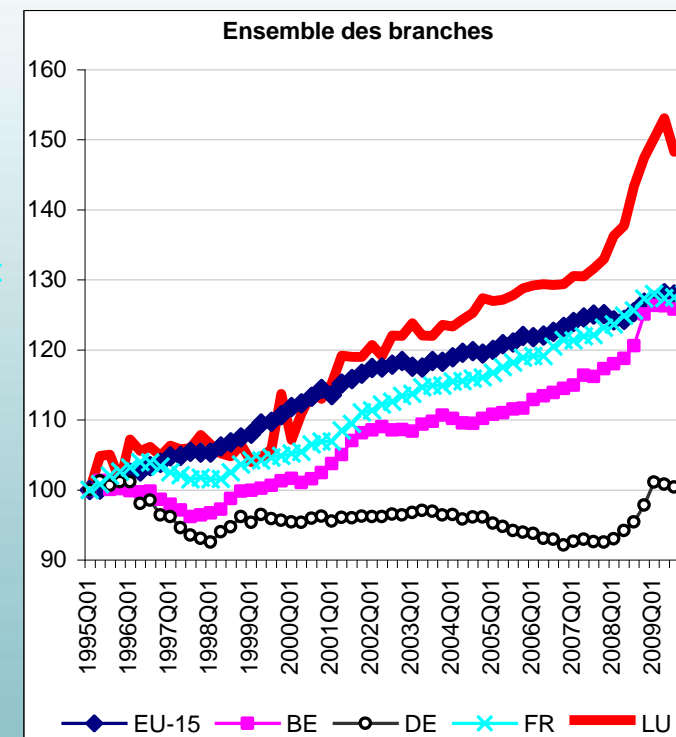
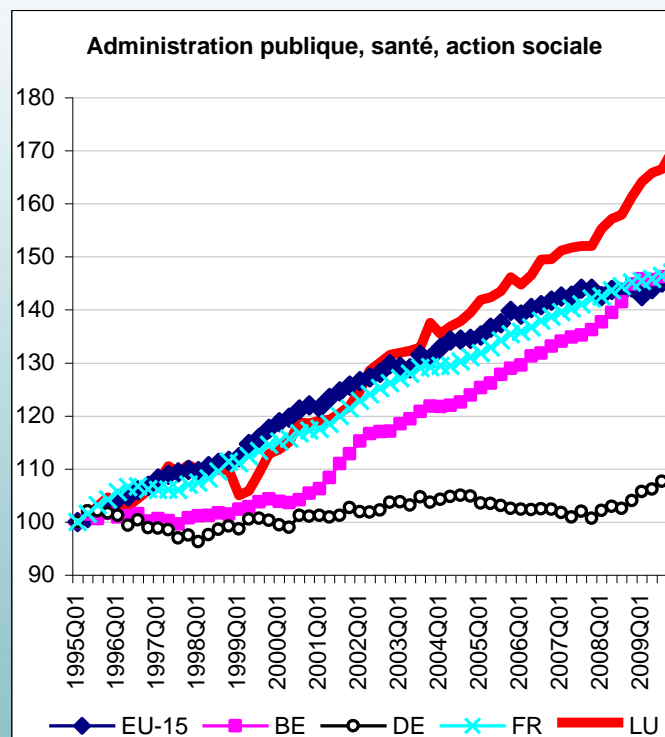
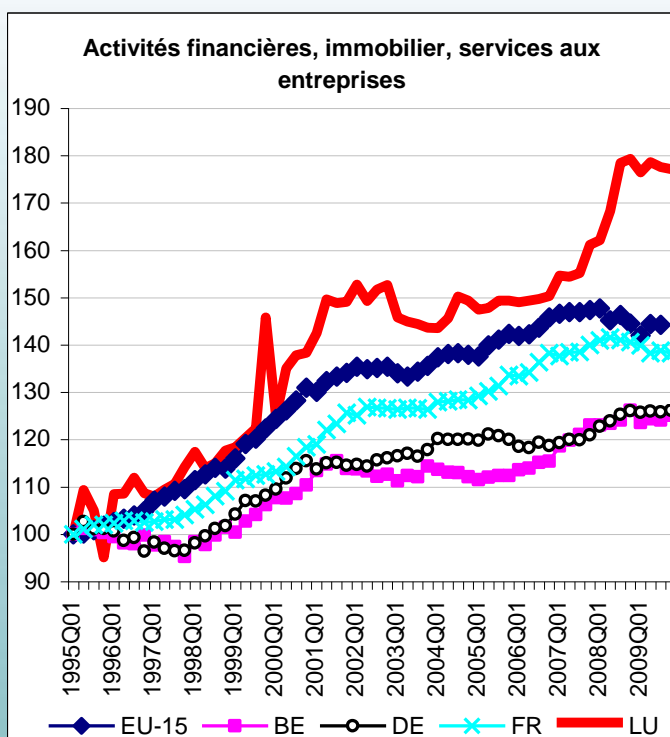
- CSU nominal par branches (1/2)





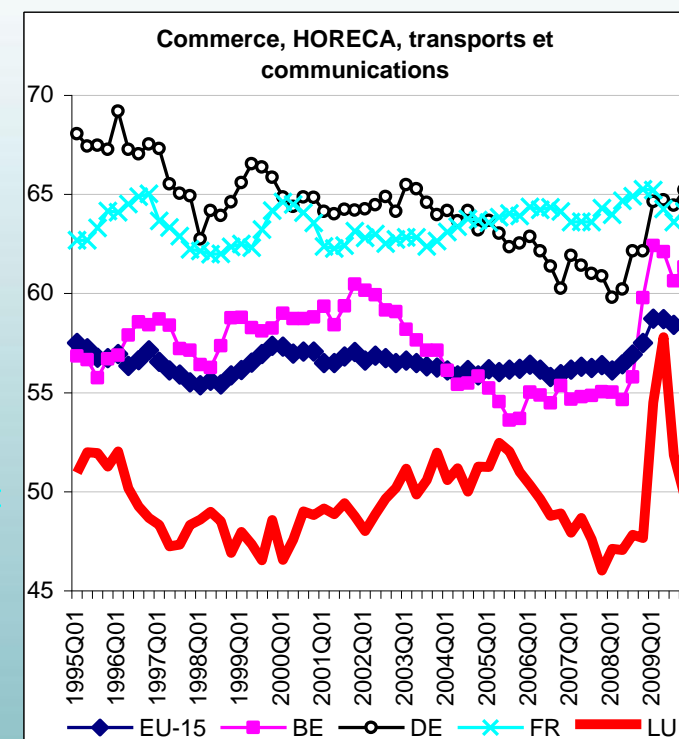
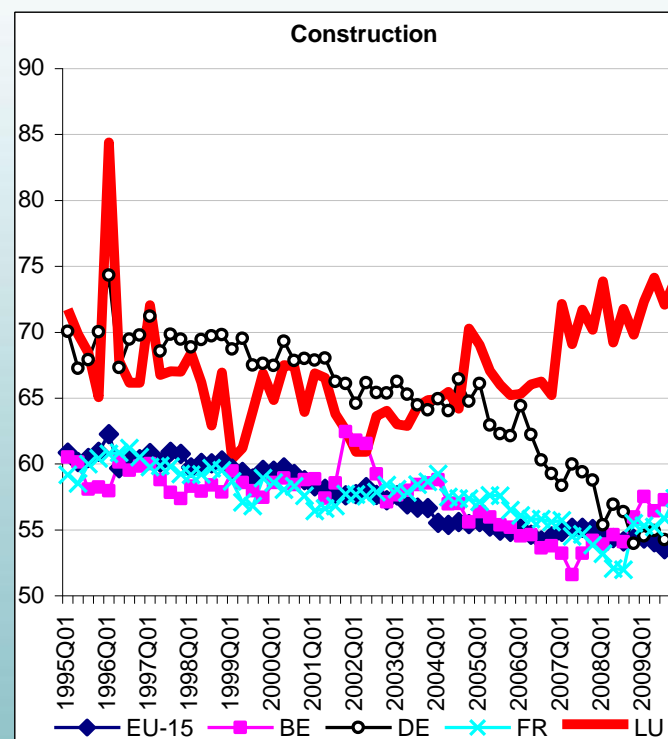
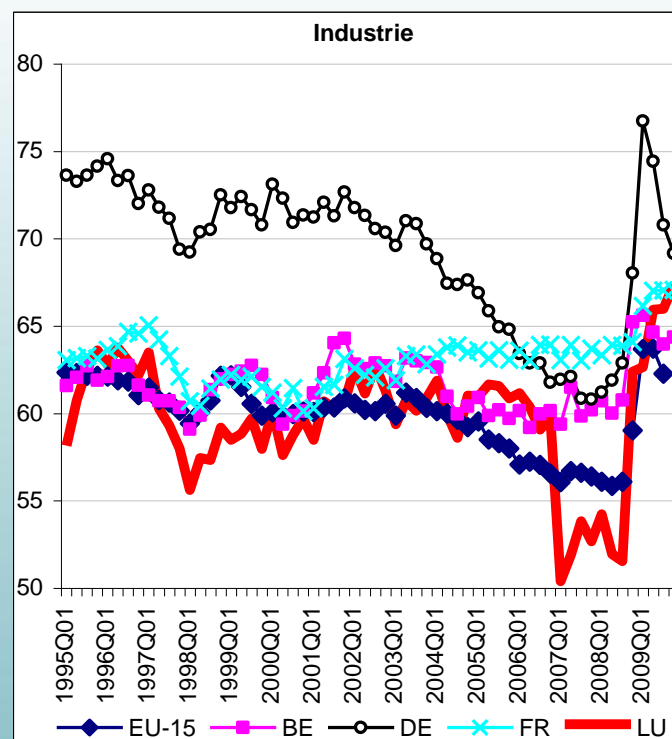


- CSU nominal par branches (2/2)





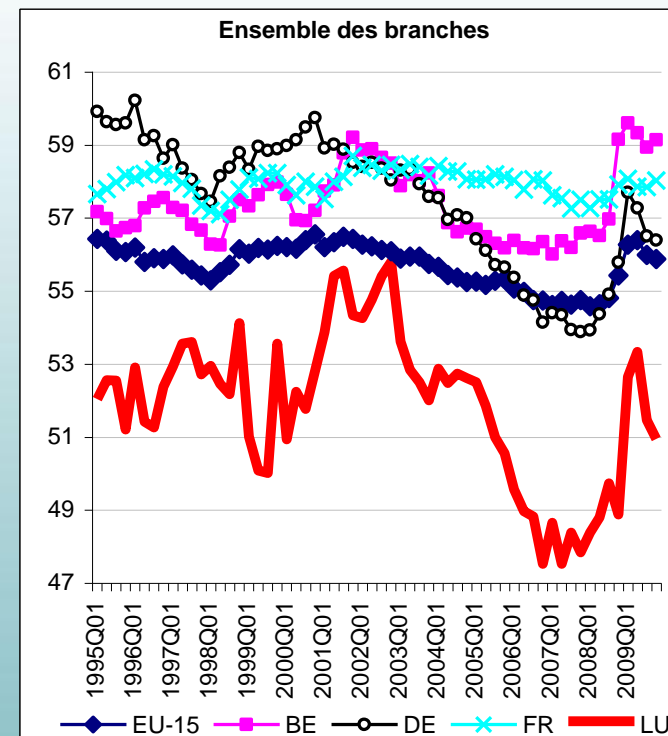
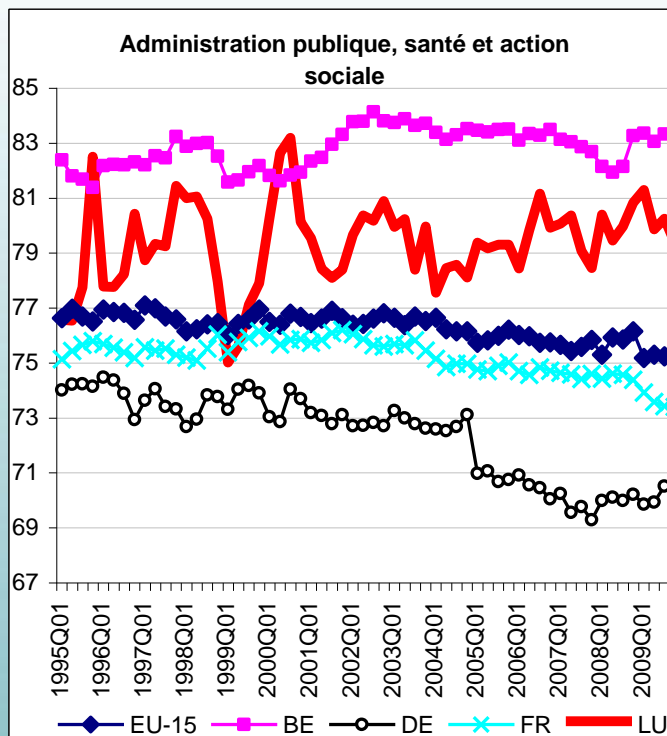
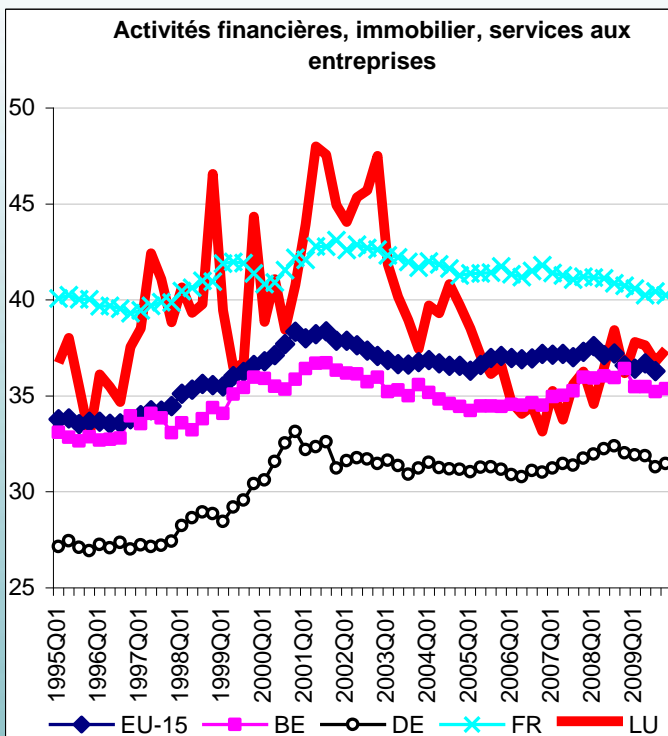
- CSU réel par branches (1/2)







# • CSU réel par branches (2/2)

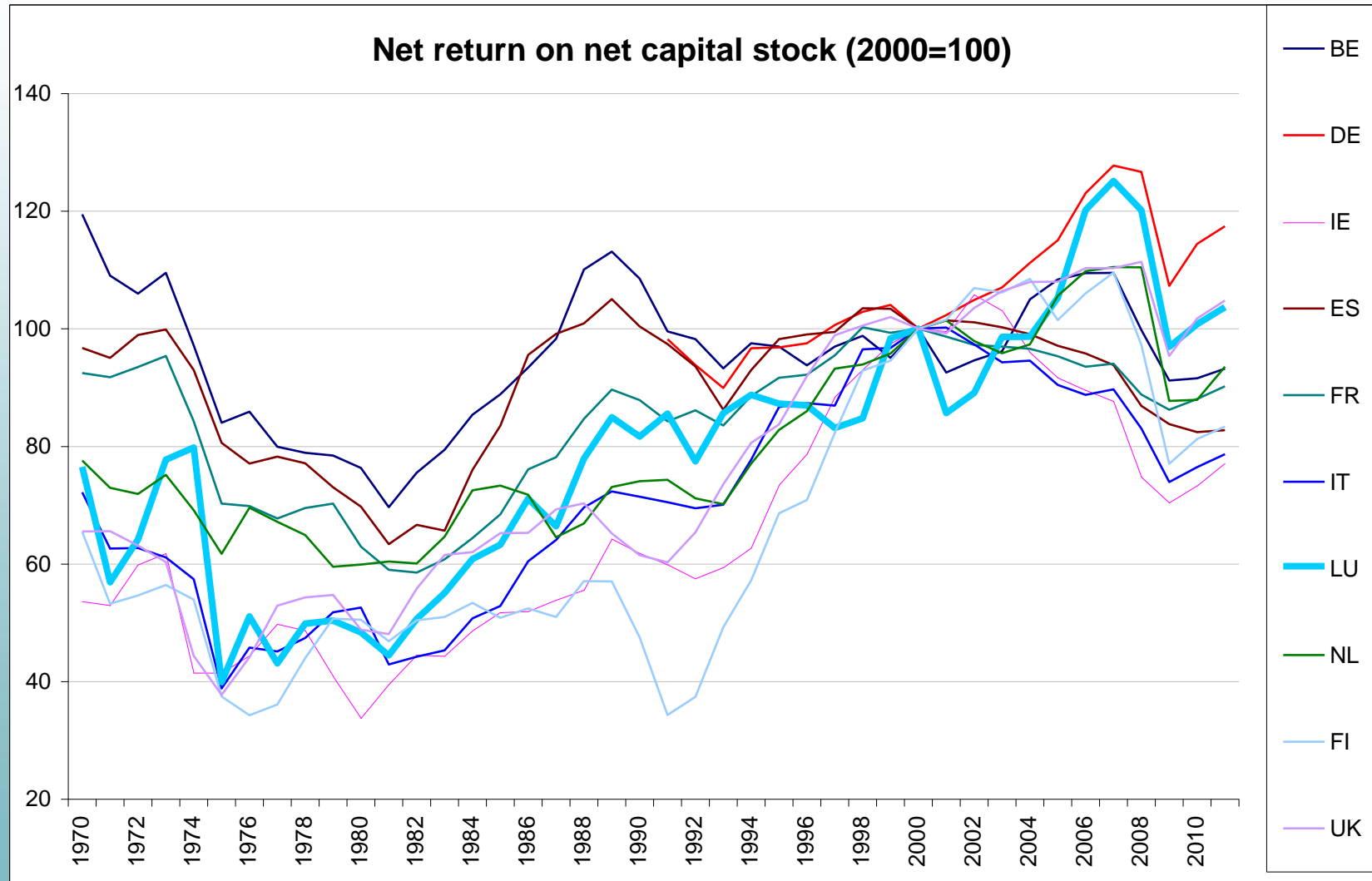




- Rémunération des salariés/VAB pour les Sociétés non-financières

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Euro area	60.8%	60.6%	60.2%	60.3%	60.3%	59.7%	59.3%	59.1%	58.7%	59.4%
Belgium	65.1%	64.6%	65.9%	65.9%	64.7%	62.8%	62.1%	62.0%	61.9%	63.1%
Germany	63.4%	63.4%	62.5%	62.2%	61.9%	60.6%	59.1%	57.8%	57.0%	57.6%
France	64.6%	64.6%	64.8%	65.4%	65.3%	65.3%	65.1%	65.4%	64.8%	65.1%
Luxembourg	56.7%	58.4%	58.9%	59.1%	58.8%	58.4%	58.8%	58.0%	54.6%	56.6%

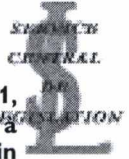
Source: Eurostat





- **Rentabilité (en %) des entreprises mesurée à travers le ratio « return on assets » (ROA)**

	Classe de taille d'emploi			Total
	1-49	51-249	251+	
Nombre d'entreprises	923	481	85	<b>1 489</b>
Moyenne	10.65	10.27	10.98	<b>10.55</b>
Ecart-type	32.88	25.28	20.81	<b>30.01</b>
Coefficient de variation	3.09	2.46	1.89	<b>2.85</b>
Quartile 1	1.84	3.20	3.97	<b>2.41</b>
Quartile 2	6.95	7.00	9.41	<b>7.05</b>
Quartile 3	15.30	13.56	15.70	<b>14.82</b>



**Règlement grand-ducal du 5 avril 1985 portant application des dispositions de l'article 21, paragraphe 6 de la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi.**

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau,

Vu la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, et notamment ses articles 3 et 21;

Vu la loi modifiée du 22 juin 1963 fixant le régime des traitements des fonctionnaires de l'Etat et notamment son article 11;

Vu le règlement grand-ducal du 26 janvier 1978 déterminant le fonctionnement du comité de coordination tripartite;

Vu les avis de la Chambre des employés privés, de la Chambre des métiers, de la Chambre de travail, de la Chambre des fonctionnaires et employés publics, de la Chambre de commerce et de l'organisme faisant fonction de Chambre d'agriculture;

Notre Conseil d'Etat entendu;

De l'assentiment de la Commission de travail de la Chambre des Députés;

Sur le rapport de Notre Président du Gouvernement, Ministre d'Etat, de Notre Ministre des Finances, de Notre Ministre de l'Economie et des Classes Moyennes, de Notre Ministre du Travail, de Notre Ministre de la Sécurité Sociale, après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** Pour l'appréciation du seuil critique d'aggravation de la situation économique et sociale requis pour la saisine du comité de coordination tripartite conformément à l'article 21, paragraphe 1<sup>er</sup> de la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, le Gouvernement se fondera notamment sur les indicateurs économiques énumérés ci-après:

- a. la divergence du taux d'inflation intérieur par rapport à la moyenne pondérée des quatre principaux partenaires commerciaux du Luxembourg, à savoir la Belgique, la République Fédérale d'Allemagne, la France et les Pays-Bas;
- b. le taux de change effectif du franc pondéré par les marchés d'exportation et d'importation;
- c. l'évolution des exportations et importations de biens;
- d. les termes de l'échange calculés par référence aux valeurs unitaires des exportations et importations;
- e. la position compétitive de l'industrie luxembourgeoise exprimée par le coût salarial par unité produite;
- f. les prix à la production industrielle;
- g. les indicateurs d'activité des principales branches économiques;
- h. l'évolution du chômage et du chômage partiel;
- i. l'évolution du pouvoir d'achat des salariés.

Si de l'avis du Gouvernement l'évolution de ces indicateurs économiques permet de conclure à une aggravation sensible de la situation économique ou une détérioration de la compétitivité des entreprises, il saisira le comité de coordination tripartite de mesures législatives et réglementaires qu'il juge nécessaires aux fins de redresser la situation économique.

**Art. 2.** Le médiateur, nommé conformément aux dispositions du paragraphe 3 de l'article 21 de la loi modifiée du 24 décembre 1977 autorisant le Gouvernement à prendre les mesures destinées à stimuler la croissance économique et à maintenir le plein emploi, a pour mission de réunir sur toutes les données économiques et sociales du problème qui lui est soumis une documentation objective et de dégager les termes d'une solution susceptible de rallier l'adhésion des parties. Dans sa mission, il peut procéder à toute enquête





ou expertise nécessaire pour recueillir les informations indispensables à l'accomplissement de sa mission. Il est lié par le secret professionnel.

**Art. 3.** Après avoir essayé de concilier les parties, le médiateur soumettra au comité de coordination tripartite, sous forme de recommandation motivée, des propositions en vue du règlement des points en litige, dans un délai fixé par le Gouvernement, susceptible d'être prorogé. Les conclusions et recommandations du médiateur sont soumises à l'avis du comité.

**Art. 4.** Le comité de coordination tripartite se prononce dans le délai qui lui est imparti par le Gouvernement sur les conclusions et recommandations du médiateur, à la majorité des membres de chacun des groupes représentant les employeurs et les syndicats les plus représentatifs sur le plan national, la délégation gouvernementale exprimant son attitude conformément à la position arrêtée au sein du Gouvernement.

*Le Ministre d'Etat,  
Président du Gouvernement,  
Ministres des Finances,  
Jacques Santer*

*Le Ministre de l'Economie et  
des Classes Moyennes,  
Jacques Poos*

*Le Ministre de la Sécurité Sociale,  
Benny Berg*

*Le Ministre du Travail,  
Jean-Claude Juncker*

Vorderriss, le 5 avril 1985.

**Jean**

Doc. parl. n° 2846, sess. ord. 1984-1985.

**Règlement grand-ducal du 7 mai 1985 modifiant le règlement grand-ducal du 13 avril 1984 déterminant la procédure des commissions d'examen du concours d'admission au stage, de l'examen de fin de stage et de l'examen de promotion dans les administrations et services de l'Etat.**

Nous JEAN, par la grâce de Dieu, Grand-Duc de Luxembourg, Duc de Nassau;

Vu les articles 2 paragraphe 5 de la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut des fonctionnaires de l'Etat;

Vu l'avis de la Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics;

Notre Conseil d'Etat entendu;

Sur le rapport de Notre Ministre de la Fonction Publique et après délibération du Gouvernement en Conseil;

Arrêtons:

**Art. 1<sup>er</sup>.** Le règlement grand-ducal du 13 avril 1984 déterminant la procédure des commissions d'examen du concours d'admission au stage, de l'examen de fin de stage et de l'examen de promotion dans les administrations et services de l'Etat est modifié et complété comme suit:

A l'article 4 – Composition de la commission d'examen – le paragraphe 4 est modifié et complété comme suit:

« Pour chacun des examens prévus par le présent règlement et afin de représenter le personnel de la carrière concernée un observateur est nommé à chaque fois par le Ministre du ressort, sur proposition de la Chambre des Fonctionnaires et Employés Publics.