

L'ÉVOLUTION DES SALAIRES DEPUIS LA CRISE DE LA COVID-19 DANS LES PRINCIPAUX PAYS INDUSTRIALISÉS

Christophe Blot, Sabine Le Bayon et Benoît Williatte

Sciences Po, OFCE

La reprise post-Covid s'accompagne d'une forte inflation en grande partie tirée par l'évolution des prix de l'énergie. Ce choc fait suite à la crise sanitaire qui a fortement perturbé le fonctionnement du marché du travail faisant apparaître des tensions. Comment les salaires ont-ils réagi dans ce contexte ? Cette étude décrit la dynamique des salaires dans les principaux pays industrialisés depuis fin 2019. Nous rappelons d'abord que les données de salaire sont issues de différentes sources et qu'elles peuvent être construites selon différentes approches, ce qui rend la compréhension de leur évolution plus délicate que celle des prix. Ainsi, sur la période récente, les données issues de la comptabilité nationale font apparaître des différences relativement aux salaires mesurés par les enquêtes à composition fixe, en partie liées aux effets de structure de l'emploi qui ont été impactés par l'activité partielle et les mesures de confinement. De même l'évolution du salaire minimum peut faire apparaître des divergences importantes selon les modes de revalorisation et le niveau initial de ces salaires. Il ressort néanmoins que la progression des salaires a été plus forte aux États-Unis que dans la plupart des pays européens si bien que le pouvoir d'achat des salariés américains a dans l'ensemble mieux résisté, ce qui pourrait aussi refléter la situation du marché du travail avec des tensions globalement plus fortes outre-Atlantique. Il est néanmoins probable que les ajustements de salaire soient toujours en cours. Le regain de l'inflation s'est produit plus tôt outre-Atlantique, ce qui pourrait expliquer une augmentation plus rapide des salaires. Il est donc probable que les salaires continuent d'augmenter à un rythme plus élevé en 2023 que ce qui avait été observé entre 2010 et 2019.

Mots clés : salaire, inflation, crise de la Covid-19.

Alors que l'inflation semble avoir atteint un pic dans la plupart des pays industrialisés, la question de la dynamique des prix en 2023-2024 reste une préoccupation cruciale pour les ménages, les entreprises mais aussi les banques centrales dont l'objectif principal est d'assurer sa stabilité. Le repli de l'inflation observé depuis plusieurs mois va-t-il se poursuivre et si oui, vers quel niveau ? Au-delà des fluctuations liées aux prix alimentaires et de l'énergie, l'inflation pourrait-elle se maintenir durablement au-dessus de la cible de 2 % généralement retenue par les banques centrales ? La réponse à cette question dépend en grande partie de l'évolution des salaires nominaux. D'une part, il est légitime que les salariés obtiennent des revalorisations salariales afin de préserver leur pouvoir d'achat dans le contexte inflationniste actuel¹ ; mais d'autre part, une accélération des salaires pourrait en retour augmenter les coûts de production et *in fine* les prix créant les conditions d'une boucle prix-salaire-prix redoutée par les banques centrales qui pourraient réagir en amplifiant le resserrement monétaire.

L'analyse de la progression des salaires s'avère cependant plus délicate que celle des prix. La mesure de l'inflation repose généralement sur des relevés de prix d'un panier de biens représentatifs de la consommation des ménages. Quand bien même ce type d'indice de prix à la consommation n'est pas exempt de limites quant à sa capacité à rendre compte du coût de la vie², il s'agit d'une métrique calculée de façon relativement homogène dans les différents pays et qui est retenue généralement par les banques centrales pour mesurer la stabilité des prix. Pour les salaires, il existe différents types de données qui peuvent couvrir un champ différent : salariés du secteur marchand ou salariés de l'ensemble de l'économie. Le salaire lui-même peut avoir

1. Dans les pays européens, l'inflation est principalement importée puisqu'elle résulte de l'augmentation des prix de l'énergie et plus récemment des prix alimentaires. Dans ces conditions, une question cruciale est celle de la répartition de ce choc entre les agents : ménages, entreprises et administrations publiques. On peut ajouter qu'au sein des ménages, le coût de l'inflation peut être supporté différemment selon le type de ménage. De même, la partie du choc absorbée par les administrations publiques permet implicitement de redistribuer intra et intemporellement les effets du choc au sein des ménages ou des entreprises.

2. De fait, le panier de consommation est un panier fictif qui ne rend qu'imparfaitement compte des habitudes hétérogènes de consommation des ménages selon que leur niveau de vie est plus ou moins élevé, selon qu'ils habitent dans des zones urbaines ou rurales... Le calcul de l'inflation s'efforce également de tenir compte des effets de qualité de telle sorte qu'une hausse de prix résultant d'une amélioration de la qualité du bien ne sera pas retranscrite dans l'indice de prix mais dans le volume de consommation. Pour autant, le pouvoir d'achat du ménage peut être affecté s'il n'a plus accès au niveau de qualité inférieure.

différentes composantes. Par ailleurs, la fréquence à laquelle ces données sont rendues disponibles est généralement plus faible ; les données sont rendues publiques avec un délai plus important que la publication des indices de prix³. Enfin, les données issues de la comptabilité nationale peuvent faire l'objet de révisions si bien que les données récentes de salaire horaire ou par tête ne sont pas définitives. C'est pourquoi toute analyse de l'ajustement des salaires dans les différents pays doit d'abord s'appuyer sur une compréhension fine et aussi exhaustive que possible des mesures existantes. Nous décrivons d'abord les différents indicateurs de salaire existants pour les principaux pays de la zone euro et les États-Unis. Nous analysons alors leur évolution récente afin d'établir une analyse comparative. Partant de là, il est possible de voir dans quelle mesure les salaires ont suivi l'évolution des prix ou dans quels pays les pertes de pouvoir d'achat ont été les plus fortes. Enfin, nous faisons également le lien avec différents indicateurs de tensions sur le marché du travail.

1. Les principaux indicateurs de salaires

Le salaire renvoie communément à l'ensemble des rémunérations versées par l'employeur aux salariés. Celles-ci incluent le salaire de base, les primes liées à l'activité ou les primes exceptionnelles, les pourboires, les prestations en nature ainsi que les indemnités liées aux heures supplémentaires⁴. Nous nous intéressons ici aux mesures du salaire *moyen*, en brut : avant retenue des « cotisations à la retraite et à la sécurité sociale » ainsi que des cotisations employeur, des impôts et autres prélèvements⁵. Les comptes nationaux sont la principale source de données sur les salaires mais d'autres indicateurs issus d'enquêtes renseignent également sur leur évolution. Ceux-ci se distinguent notamment des éléments salariaux des comptes nationaux par leur construction et leur couverture partielle du champ salarié (par exemple en se limitant aux employés des secteurs marchands), ainsi que, à des degrés divers, par les sources de données mobilisées.

3. Par exemple, Eurostat communique sa première estimation de l'indice des prix à la consommation harmonisé dans la zone euro pour le mois (m) en tout début du mois ($m+1$), voire parfois le dernier jour du mois (m).

4. Bien que versés par les clients, les pourboires constituent un élément du salaire.

5. En nomenclature des comptes nationaux, il s'agit donc de la rémunération au sens D1.

1.1. Les salaires selon les comptes nationaux trimestriels

Les comptes nationaux visent à mesurer l'activité économique d'un pays de manière exhaustive et détaillée ; ils comportent donc des estimations de masses salariales et d'emploi pour une économie. Les instituts statistiques nationaux publient des comptes nationaux annuels et trimestriels ; la réalisation de ces derniers répond à un besoin d'informations économiques qui s'appuient sur un cadre méthodologique et conceptuel établi et qui sont disponibles aussi promptement que possible. Pour les États-Unis et les pays membres de l'UE, la première publication des comptes trimestriels détaillés, comportant des éléments sur la rémunération des employés, doit avoir lieu deux mois après la fin du trimestre en question⁶. Les instituts statistiques nationaux doivent donc disposer de sources de données disponibles dans des délais suffisamment brefs. Les premières estimations publiées sont ensuite révisées au fur et à mesure que des données complètes et/ou de meilleure qualité deviennent disponibles. L'élaboration des comptes annuels, qui ne sont pas contraints en termes de sources par ces délais de publication trimestriels, s'accompagne également d'une révision des comptes trimestriels. Quelques exemples ci-dessous présentent succinctement les méthodologies employées par les différents instituts statistiques ; certaines nuances, par exemple sur les différences de sources pour des employés du secteur agricole ou du secteur public, ont été omises.

- L'institut allemand Destatis se base sur des salaires de référence pour chaque secteur et statut professionnel calculés à partir de données administratives et d'une enquête sur les salaires réalisée tous les 4 ans. Les estimations de masse salariale publiées chaque trimestre se font en extrapolant ces salaires de référence à partir de plusieurs sources dont : les résultats d'une enquête trimestrielle auprès des employeurs, des déclarations mensuelles pour les secteurs extractifs et manufacturiers, les conventions salariales collectivement négociées en vigueur. Des transmissions de la part de fonds de pension et d'agences de l'emploi fournissent les informations sur les cotisations ;
- En France, l'INSEE dispose des données issues des Déclarations Sociales Nominatives transmises par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), y compris pour la première publication ;

6. Une première estimation du PIB et du compte de production est publiée avec un délai d'un mois.

- Pour les États-Unis, les premières estimations sont réalisées à partir d'enquêtes mensuelles auprès des employeurs. Les révisions permettent notamment d'incorporer les données provenant des organismes d'assurance-chômage, celles-ci étant disponibles environ cinq mois plus tard.

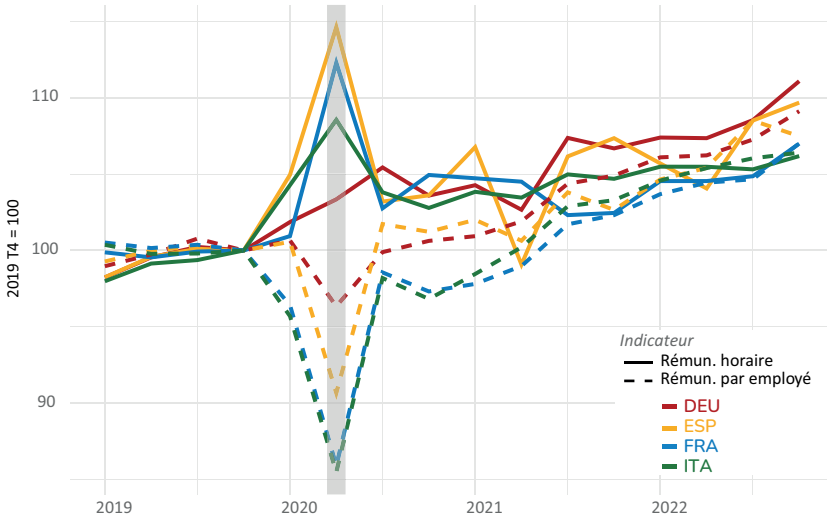
Les salaires moyens suivent généralement les mêmes dynamiques selon qu'ils sont calculés par heure ou par employé ; cependant, des chocs macroéconomiques de grande ampleur peuvent introduire des divergences liées à l'évolution de la durée du travail. Ainsi en 2020, les salaires horaires et par tête ont connu des mouvements opposés au sein des économies majeures de la zone euro (graphique 1). Les dispositifs d'activité partielle avaient en effet permis de réduire le volume d'heures travaillées tout en maintenant en grande partie les effectifs et les rémunérations versées⁷. Ces distorsions introduites dans les indicateurs salariaux de la zone euro par le choc de 2020 se sont depuis majoritairement résorbées et les estimations de salaires horaires et par tête indiquent toutes deux que les salaires nominaux auraient connu des hausses entre 5 % et 10 % (selon les pays) entre la fin 2019 et la fin 2022. Aux États-Unis, le déclenchement de la pandémie a aussi provoqué une hausse initiale du salaire horaire mesurée à partir des comptes nationaux. Elle s'explique par des effets de composition de la main-d'œuvre, induits par les destructions massives d'emploi du printemps 2020 qui avaient particulièrement touché les bas salaires⁸.

Les données salariales compilées au sein des comptes nationaux présentent plusieurs avantages : outre la diversité des sources de données exploitées par les instituts statistiques, le cadre méthodologique de la comptabilité nationale impose une certaine cohérence avec les autres indicateurs macroéconomiques et bénéficie d'une relative harmonisation des concepts au niveau international. De plus, là où d'autres indicateurs salariaux définissent leurs champs de manière plus restrictive, les comptes trimestriels couvrent l'ensemble de l'économie domestique. Leurs principales limites résident dans les délais de publication plus longs que pour certains autres indicateurs et, si l'on cherche à mesurer les pressions salariales sous-jacentes, leur sensibilité aux changements de composition de la main-d'œuvre ou des déformations du temps de travail.

7. BCE (2022).

8. Crust, Daly, Hobijn (2020) ; Rouse, Gimbel (2021).

Graphique 1. Évolution des salaires (horaire et par tête) selon les comptes nationaux des principales économies de la zone euro entre 2019 et 2022



EABCN, Eurostat, calculs OFCE.

Note : Secteur marchand (NACE B-N). En gris : récession de la zone euro identifiée par l'Euro Area Business Cycle Network (EABCN). Dernière observation : 2022t4.

1.2. Les salaires mesurés par les indices à composition fixe

Certains pays produisent également des indices du coût du travail élaborés afin d'examiner plus spécifiquement les pressions inflationnistes et les effets de compétitivité pouvant être exercés par les salaires. De manière analogue aux indices des prix à la consommation, les indices du coût du travail offrent une mesure agrégée visant à renseigner sur l'évolution du prix d'un « panier représentatif » de travail. Notons de plus que la perspective de coût du travail (plutôt que de rémunération du travail) implique de prendre en compte des éléments supplémentaires, notamment les impôts nets de subventions. Ainsi, les indicateurs de ce type sont moins pertinents si l'on s'intéresse aux revenus et au pouvoir d'achat des salariés. Dans les (nombreux) cas où l'indice est construit à partir des résultats d'enquêtes auprès des entreprises, le champ des salaires mesurés est restreint. De manière générale, en effet, ces indices se limitent aux entreprises privées non-agricoles ayant déclaré un nombre minimum d'employés.

Au sein de l'Union européenne, un règlement impose le calcul d'un indice du coût du travail (LCI) à partir des coûts salariaux horaires mesurés pour la quasi-totalité de l'économie non-agricole⁹. Le LCI est un indice de Laspeyres agrégeant les coûts horaires du travail des différents secteurs, où le poids de chacun d'entre eux correspond à sa part dans le total du coût du travail sur l'ensemble de l'année précédente¹⁰. Sur l'ensemble des décennies 2000 et 2010, l'indice suit généralement les salaires mesurés dans les comptes nationaux (voir graphique A1 en Annexe). Dans le cas de la France, une divergence apparaît durant les années 2010 qui est vraisemblablement liée au CICE : le dispositif a été comptabilisé comme une baisse d'impôts avant sa pérennisation sous forme de réduction de cotisations employeurs en 2019. L'écart observable sur les années 2010 est lié au fait que le coût du travail inclut les taxes nettes de subventions, contrairement au concept de rémunération des comptes nationaux ; en revanche tous deux incluent les cotisations employeurs. Durant le choc Covid, comme le montre le graphique 2, les LCI des principales économies européennes ont également subi des distorsions du fait des dispositifs d'activité partielle. Les indices reposent en effet sur un calcul de la masse salariale rapportée au volume d'heures travaillées, ce qui les expose donc aux effets des dispositifs d'activité partielle. Plus généralement, la composition de l'indice étant fixée au niveau du secteur d'activité, il permet de tenir compte des variations de composition entre secteurs mais ne contrôle pas des changements au sein de ceux-ci. Par exemple, si de nombreux employés quittent un secteur pour un autre mieux payé, l'indice ne sera pas affecté ; en revanche, si au sein d'un même secteur les bas salaires sont particulièrement touchés par des pertes d'emploi, l'effet mécanique sur le coût horaire moyen de ce secteur se répercutera bien sur le LCI. On observe alors qu'il y a un écart plus important entre le LCI et l'indicateur de salaire horaire de la comptabilité nationale au cours de la période Covid. L'interprétation de cet écart est complexe étant donné les différences en termes de sources de données, de calcul (composition fixe en termes de secteur), et de champ.

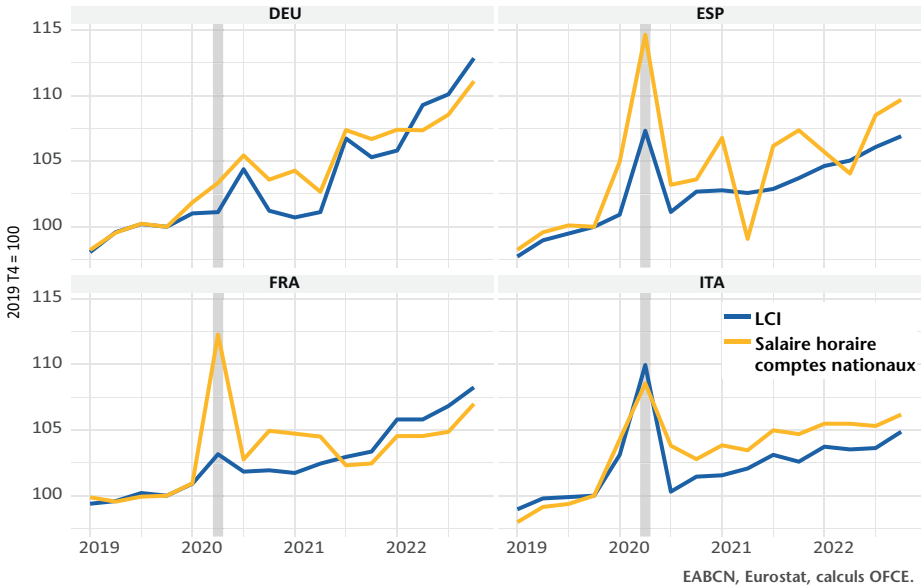
9. Dans la nomenclature européenne NACE, il s'agit des secteurs B à S.

10. Le règlement EC 450/2003 définit le LCI et son mode de calcul. La formule de calcul du LCI en période t et avec j comme année de référence est :

$$LCI_{tj} = \frac{\sum_i \left(\frac{w_i^t}{w_i^j} \right) * W_i^j}{\sum_i W_i^j}$$

où w_i^j correspond au coût horaire du travail *par heure*, et W_i^j au coût du travail total.

Graphique 2. Salaires (comptes nationaux) et index du coût du travail dans la zone euro



EABCN, Eurostat, calculs OFCE.

Note : coûts du travail incluant rémunération et impôts nets de subventions. Economie marchande (NACE B-N). En gris : récession de la zone euro telle que datée par l'Euro Area Business Cycle Network (EABCN).

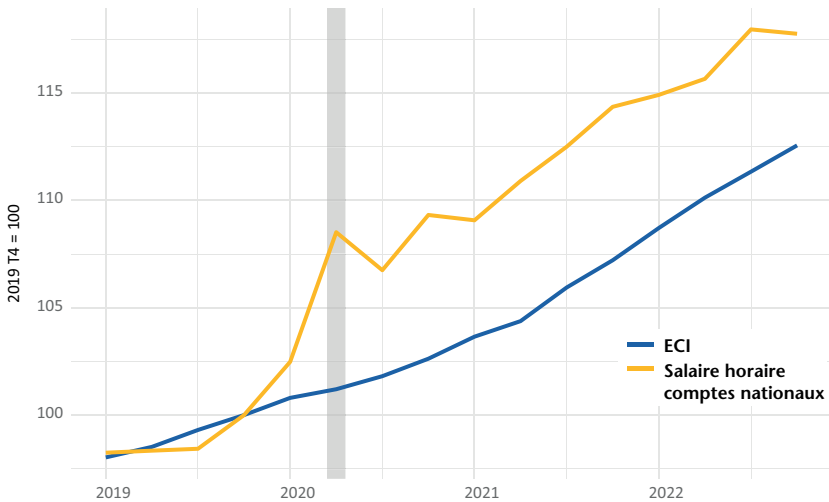
D'autres indices affichent davantage de robustesse vis-à-vis des effets de composition¹¹. Aux États-Unis, l'Employment Cost Index (ECI) du Bureau of Labour Statistics (BLS) fixe la composition des effectifs salariés en fonction du secteur d'activité et aussi des niveaux de qualification des postes¹². La composition fixe de cet indice le rend donc particulièrement pertinent si l'on examine les salaires du point de vue

11. On parle d'effet de composition ou d'effet de structure lorsqu'une variable agrégée est modifiée non pas du fait de l'évolution de ses composantes mais si la part d'une composante augmente relativement à l'autre. Ainsi, supposons que l'on décompose les salariés selon deux catégories : des salariés qualifiés et des salariés non-qualifiés : le salaire des salariés qualifiés est plus élevé que celui des non-qualifiés. Même si le salaire de chacune de ces deux populations est constant, le salaire moyen de la population agrégée augmente si la part des salariés qualifiés dans la population totale augmente. C'est de fait ce qui s'est produit, en particulier aux États-Unis pendant le confinement puisque la part dans l'emploi des salariés qui ne pouvaient télétravailler a fortement baissé. Or ces salariés percevaient en moyenne une rémunération plus faible, ce qui explique en partie la forte augmentation du salaire horaire agrégé.

12. L'enquête réalisée spécifiquement pour l'élaboration de l'ECI effectue d'abord un échantillonnage stratifié par secteur d'activité et par type d'employeur (privé, administration fédérale, administration locale) parmi la population des établissements. Pour chaque établissement choisi, un relevé de tous les types de postes est établi. Ces postes sont ensuite classés selon une nomenclature des professions nationales afin de réaliser un second échantillonnage, cette fois-ci au sein de l'établissement et stratifié par profession. Les salaires mesurés sont ceux correspondant à une combinaison secteur/statut employeur/profession.

de leur contribution aux dynamiques de l'inflation sous-jacente¹³. Ainsi l'ECI n'a pas été affecté par les destructions d'emploi moins qualifiés au second semestre 2020 tandis que l'augmentation plus rapide des salaires à partir de la seconde moitié de 2021 est autant visible dans les deux indicateurs : la dynamique salariale apparaît alors plus clairement comme étant le résultat d'un excès de demande de travail par rapport à l'offre (graphique 3). En dehors des États-Unis, on dispose également d'indices du coût du travail à composition constante pour la France (Indice des Salaires Mensuels de Base, ISMB) – à l'exception cependant des premiers trimestres de 2020. En comparant l'ISMB avec les salaires issus des comptes trimestriels, on observe que les salaires des comptes nationaux étaient encore affectés par les mesures d'activité partielle en 2021, contrairement aux salaires de base (graphique 4). Les différences entre ces indicateurs sont néanmoins minimales au quatrième trimestre 2022, de l'ordre de 1 point de pourcentage (en prenant le T4 2019 pour base 100), ce qui indique que les distorsions liées au Covid se sont estompées

Graphique 3. Indicateurs salariaux aux États-Unis : comptes nationaux et Employment Cost Index (ECI)

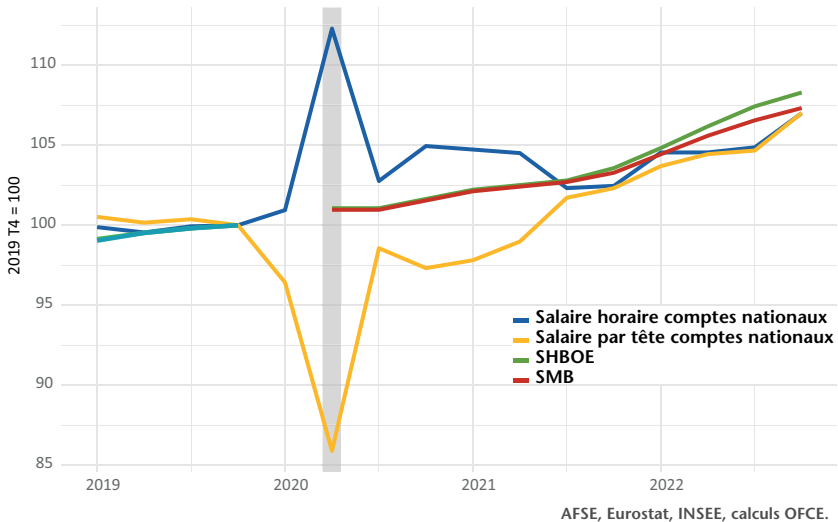


Bureau of Labor Statistics, NBER, calculs OFCE.

Note : coûts du travail incluant rémunération totale, cotisations, et impôts nets de subventions. Employés du secteur privé. En gris : récession identifiée par le National Bureau of Economic Research.

13. Le BLS n'indique pas d'échéance fixe pour la mise à jour des poids.

Graphique 4. Les salaires en France selon les comptes nationaux et les indices de salaires de base



Note : L'index LCI inclut aussi les impôts nets de subventions. Économie marchande (NACE B-N), sauf pour les indices de salaires de base (employeurs hors secteur agricole et administrations publiques). En gris : récession identifiée par le Comité de Datation des Cycles Économiques de l'AFSE.

1.3. Indicateurs de salaires négociés

La détermination des salaires est un processus complexe dont les modalités sont notamment définies par le contexte institutionnel. Au sein de l'UE, en particulier, les syndicats jouent un rôle crucial à travers des négociations salariales menées chaque année avec les employeurs et qui couvrent une grande partie (mais pas la totalité) des salariés du pays. De nombreux pays de la zone euro ont donc construit des indices permettant de suivre les évolutions des salaires collectivement négociés. Les taux salariaux définis par les conventions collectives permettent de suivre des salaires de base, indépendamment par exemple de l'effet des heures supplémentaires, des primes exceptionnelles, ou de la modulation des charges sociales. Théoriquement, les conventions demeurant généralement sur une durée de 1 à 2 ans, elles permettent d'anticiper dans une certaine mesure les dynamiques d'autres indicateurs salariaux. La construction de ces indices, afin qu'ils soient exhaustifs, repose sur un recueil régulier (et souvent obligatoire) des conventions signées ; ces conventions définissent une grille des postes concernés et les niveaux de rémunération correspondant à ces postes. Les indices agrégés sont calculés en sommant les sous-indices

pour chaque combinaison de secteur et de niveau de qualification, pondérés par la part des salariés concernés dans le total des salaires régis par une convention collective.

Les conventions et salaires négociés présentent l'avantage d'être répertoriés plus rapidement que les autres indicateurs mobilisant des données d'enquêtes ou administratives : la BCE a élaboré à partir de 2002 un indice agrégé de la zone euro afin de disposer d'informations rapidement disponibles sur les dynamiques des négociations salariales. Par ailleurs, le contexte institutionnel peut donner aux salaires négociés un rôle considérable : par exemple comme point de référence pour les salaires de nombreux employés qui ne sont pas couverts par ces accords, ou bien dans des mécanismes d'ajustement des salaires et des pensions de retraite. Inversement, les négociations peuvent être influencées par d'autres institutions salariales : de nombreuses branches en France ont récemment renégocié leurs minima salariaux afin de suivre les ajustements du SMIC à la hausse de l'inflation¹⁴. Néanmoins, les limites de ces indicateurs doivent être prises en compte lors de leur usage dans le cadre d'analyses macroéconomiques. Outre le champ restreint des salariés couverts par les négociations collectives, l'interprétation des mesures de salaires négociés peut être complexe en raison des spécificités du dialogue social, du calendrier des négociations et de l'application dans le temps des revalorisations négociées. À titre d'exemple, un index de conventions collectives peut contenir à la fois des conventions récentes, donc a priori représentatives des salaires à venir, ainsi que des accords pluriannuels toujours en vigueur mais qui n'ont pas encore été renégociés. L'information contenue au sein de ceux-ci correspond alors davantage aux intentions salariales passées et peut parfois être totalement obsolète, par exemple dans le cas où des minima ne sont pas renégociés sur une période où le salaire minimum légal a continué d'être revalorisé. Enfin, les comparaisons internationales peuvent être particulièrement problématiques en raison des spécificités des négociations collectives au sein de chaque pays et de l'absence d'harmonisation dans la construction des indicateurs.

14. Voir [Gautier, Fougère, Roux \(2016\)](#) et [Baudry, Gautier, Tarrieu \(2023\)](#).

1.4. Le salaire minimum

Le salaire minimum joue également un rôle significatif dans la dynamique des salaires¹⁵. Au-delà des objectifs initiaux visant à limiter la pauvreté, réduire les inégalités salariales et définir une norme de rémunération décente pour les salariés, chaque revalorisation du salaire minimum fixe un nouveau seuil qui peut être répercuté sur les salaires immédiatement supérieurs et même sur une partie de la grille des bas salaires¹⁶. Si un ou des niveaux de salaire minimum existe dans près de 90 % des pays membres de l'Organisation internationale du travail (OIT), les niveaux de ces salaires sont très hétérogènes ainsi que leurs conditions de fixation et de revalorisation. Alors que dans certains pays, il s'agit bien d'un minimum légal s'appliquant à l'ensemble des salariés, des exceptions sont prévues dans d'autres. Plusieurs minima peuvent exister selon la région, l'âge ou encore selon les secteurs d'activité. L'objectif ici n'est pas de rendre compte de l'hétérogénéité de ces systèmes complexes mais de décrire l'évolution récente du salaire minimum dans les principaux pays.

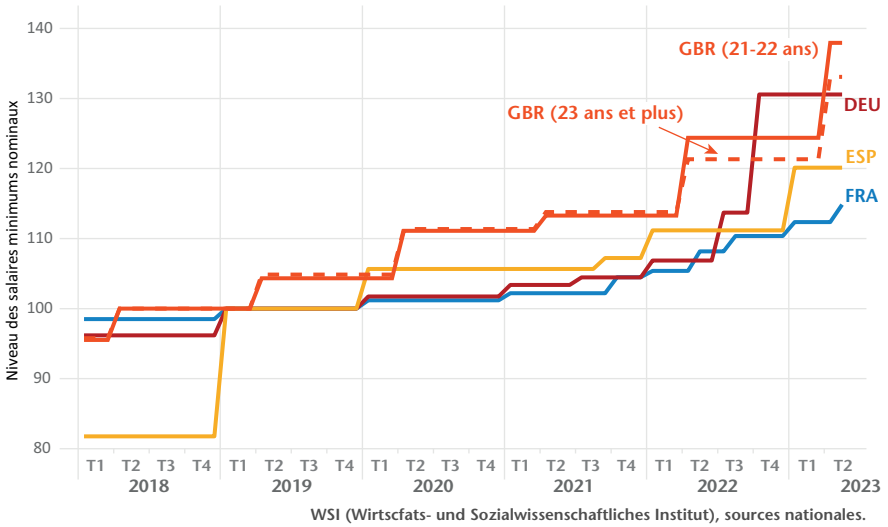
Ainsi, en 2022 et 2023, les augmentations de salaire minimum ont été importantes. Depuis 2019, le salaire minimum a augmenté de 33 % au Royaume-Uni, de 31 % en Allemagne, de 20 % en Espagne¹⁷ et de seulement 15 % en France, ce qui reflète aussi le fait que les niveaux pré-Covid étaient bien plus bas dans certains pays (graphique 5).

Les mécanismes à l'œuvre derrière ces hausses sont très différents. La revalorisation a ainsi été moins forte en France et uniquement basée sur le mécanisme d'indexation automatique sur l'inflation. Au contraire, en Allemagne, en Espagne et au Royaume-Uni, l'inflation ne joue qu'un rôle indirect, les hausses du salaire minimum s'orientant généralement sur l'évolution des salaires dans l'économie, *via* des commissions le plus souvent indépendantes (encadré 1). Par ailleurs, des décisions politiques de rattrapage du salaire minimum par rapport au salaire médian ou au salaire moyen sont aussi à l'œuvre.

15. Selon l'OIT, « le salaire minimum est défini comme la rémunération minimale que l'employeur est tenu de payer aux salariés pour le travail qu'ils effectuent durant une période donnée, et qui ne peut être réduite par une convention collective ou un contrat individuel ».

16. Voir sur ce sujet : Cette G., V. Chouard, et G. Verdugo (2012) et Aeberhardt E, P. Givord et C. Marbot (2016).

17. En Espagne, l'augmentation depuis 2018 atteint 47 %, étant donnée la revalorisation de 22 % de janvier 2019.

Graphique 5. Évolution du niveau du salaire minimum nominal (1^{er} janvier 2019 = 100)

L'Italie pour sa part n'a pas de salaire minimum légal national mais des minima salariaux inclus dans les différentes conventions collectives qui couvrent environ 80 % des salariés.

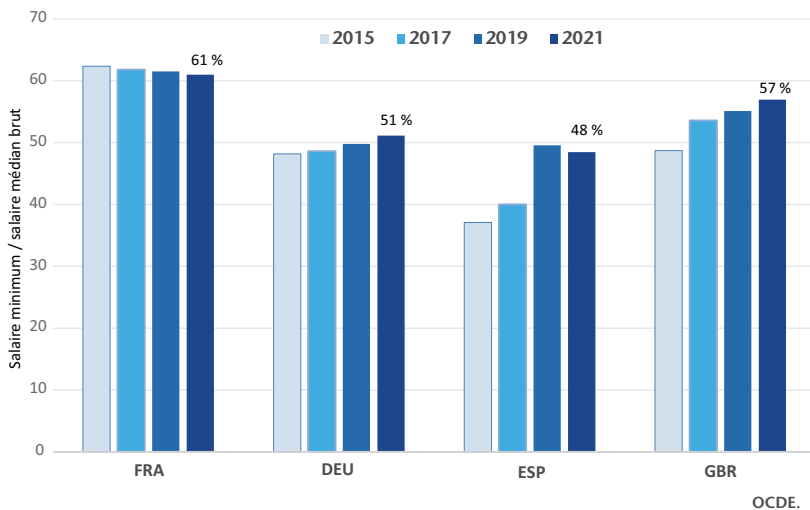
Aux États-Unis, le niveau du salaire minimum est très bas au niveau fédéral et inchangé depuis 2009. En effet, chaque revalorisation nécessite l'accord des deux chambres, en l'absence d'indexation sur l'inflation. La loi autorise néanmoins les États et les gouvernements locaux à fixer leur propre niveau de salaire minimum. Face à la faiblesse du salaire minimum fédéral, un certain nombre d'États et de gouvernements locaux se sont ainsi saisi de cette possibilité pour augmenter leurs propres salaires minima. Ainsi entre 2019 et 2022, 28 États ont augmenté le salaire minimum, *via* la loi, un référendum ou une indexation sur l'inflation. Le salaire minimum a été de nouveau augmenté au 1^{er} janvier 2023 dans 23 États¹⁸. Finalement, un peu plus de 60 % de la population américaine est concernée par un salaire minimum relevant de l'État dans lequel elle vit et l'augmentation moyenne du salaire minimum aux États-Unis, calculée en pondérant les salaires minimums de chaque État par leur population dans la population totale, atteint 20,5 % entre 2019 et 2023.

18. Pour plus d'informations, voir : E. Gould et K. deCourcy, 2023, « [Low-wage workers have seen historically fast real wage growth in the pandemic business cycle](#) », State of Working America Wages 2022, Economic Policy Institute, 23 mars .

Encadré. La fixation du salaire minimum selon des objectifs politiques

En Allemagne, en Espagne et au Royaume-Uni, la forte progression du salaire minimum depuis quelques années est régie par un objectif fixé par les pouvoirs publics d'atteindre un certain niveau en valeur ou en pourcentage du salaire médian ou moyen. Alors qu'il était légèrement supérieur à 60 % du salaire médian en France, le niveau relatif était plus faible en Allemagne et au Royaume-Uni (environ 50 % du salaire médian) et plus encore en Espagne où il représentait 40 % du salaire médian en 2019 (graphique 6). Dans ces trois pays, la mise en application de l'objectif gouvernemental est soit directement effectuée par le gouvernement soit confiée à une commission. Ces augmentations sont en cohérence avec la directive sur des salaires minima adéquats¹⁹ proposée par la Commission européenne et adoptée en octobre 2022²⁰.

Graphique 6. Ratio du salaire minimum sur le salaire médian brut



19. Cette directive vise un processus de fixation des salaires minima à des niveaux « adéquats » pour les 21 pays de l'UE qui ont un salaire minimum légal. Chaque État doit décider de ce niveau adéquat et évaluer si ce dernier peut garantir un niveau de vie décent en tenant compte des réalités socio-économiques, de la progression de la productivité et du pouvoir d'achat de ce salaire minimum. La directive évoque les seuils de 50 % du salaire moyen et de 60 % du salaire médian mais sans aucune contrainte.

20. Il s'agit d'une évolution fondamentale par rapport à la position européenne lors de la grande récession de 2008 puis des crises de dette souveraine où la Commission européenne encourageait le gel des salaires minimums dans les pays du sud de l'Europe, voire des baisses comme en Grèce.

Un objectif à 2/3 du salaire médian au Royaume-Uni

Au Royaume-Uni, l'évolution du salaire minimum est fonction d'objectifs politiques de moyen terme fixés par le gouvernement et mis en œuvre par une commission indépendante (*Low Pay Commission*, LPC)²¹. En 2015, le gouvernement avait fixé une cible de salaire minimum à 60 % du salaire médian devant être atteinte en 2020, sous la condition d'une croissance économique soutenue. Ce seuil a été révisé à la hausse en 2019 avec désormais un objectif de 2/3 du salaire médian d'ici 2024. Ces cibles découlent de la réforme du salaire minimum, consécutive à la remise du rapport d'évaluation de la commission Bain en 2014²². Un nouveau salaire minimum a été mis en place, désormais appelé *National Living Wage* (NLW) pour les jeunes de 23 ans et plus. Le terme de *Minimum Wage* (MW) est réservé aux jeunes de 21 et 22 ans²³. La commission émet chaque année une recommandation en octobre, acceptée à de rares exceptions près par le gouvernement puis appliquée en avril de l'année suivante, qui marque le début de l'année fiscale britannique.

Dans ses dernières recommandations émises en octobre 2022, la LPC a proposé une augmentation de 9,7 % du NLW au 1^{er} avril 2023, ce qui est conforme à l'objectif d'atteindre les 2/3 du salaire médian en 2024²⁴. La LPC estime qu'une augmentation de 6,3 % sera alors nécessaire en 2024. La hausse plus élevée en 2023 qu'en 2024 se justifie par le contexte économique et une situation du marché du travail qui devrait être moins bonne d'ici fin 2023. La LPC a souligné que son objectif était une augmentation en termes réels du NLW en 2023 et que sa hausse était en conséquence basée sur une prévision d'inflation inférieure à 9,7 %.

Une décision politique d'un niveau de 12 euros de l'heure en Allemagne

Le niveau du salaire minimum allemand est décidé tous les deux ans par une commission indépendante (composée de partenaires sociaux)²⁵ qui doit se baser sur les évolutions des salaires négociés dans le cadre des conventions collectives. Ainsi, entre 2015 et 2020, la commission (*Mindestlohn Kommission*) a augmenté le salaire minimum de 10 % (soit 2 % en moyenne par an), pour atteindre 9,35 euros de l'heure²⁶. Mais, partant d'un faible niveau lors de son introduction en 2015 après l'accord de coalition

21. La commission, composée de 9 membres, représentant les employeurs, les salariés et des experts indépendants, doit décider chaque année de l'évolution pour parvenir à terme au seuil fixé par le gouvernement. Les décisions ont toujours été prises à l'unanimité depuis la création du salaire minimum. Pour plus de détails, voir : « Au Royaume-Uni, du National Minimum Wage au National Living Wage », J. Freyssinet, *La Revue de l'IREs*, n°100, 2020/1.

22. Pour mémoire, le salaire minimum a été introduit en 1999 au Royaume-Uni.

23. La LPC a aussi pour mandat de rapprocher les niveaux du salaire minimum des 21 ans et plus vers celui des 23 ans et plus d'ici 2024, ce qui explique la revalorisation plus forte du premier. Des salaires minimums inférieurs persisteraient pour les moins de 21 ans et les apprentis.

24. Pour plus de détails sur les recommandations pour 2023, voir la lettre du 24 octobre 2022 de la *Low Pay Commission*.

25. Le mandat de la commission précise qu'elle doit évaluer le salaire minimum le plus adapté pour protéger les salariés tout en assurant des conditions de concurrence équitable et en ne mettant pas en danger l'emploi.

SPD-CDU de novembre 2013 (8,5 euros brut horaire), la commission a décidé à l'unanimité en juin 2020 de déroger à la méthode habituelle de revalorisation du salaire minimum comme son règlement l'y autorise et ainsi répondre aux critiques sur son trop bas niveau pour vivre décemment (notamment en comparaison avec les autres pays européens). Elle s'est prononcée pour une progression de 11,8 % sur 2 ans en 4 étapes : 1,6 % en janvier 2021, 1,1 % en juillet 2021, puis 2 augmentations importantes en janvier puis juillet 2022 (respectivement 2,3 % et 6,4 %) pour améliorer la situation des salariés. Au 1^{er} juillet 2022, le salaire minimum horaire était de 10,45 euros.

À la suite des élections fédérales allemandes, l'accord de coalition signé fin 2021 entre les socialistes, les Verts et les libéraux a entériné la revalorisation du salaire minimum à 12 euros bruts au 1^{er} octobre 2022 (soit une augmentation de près de 15 % par rapport à juillet 2022). Cette augmentation devait permettre de porter le salaire minimum à environ 60 % du salaire médian. Il s'agit d'une décision strictement politique, en dehors du cadre habituel de fixation du salaire minimum par la commission. Ceci a conduit le gouvernement à reporter d'un an la décision de la Commission qui devait intervenir avant fin juin 2022. Lors de sa réunion du 26 juin 2023, la Commission a décidé à la majorité des voix mais sans le soutien des salariés d'un nouveau niveau de salaire minimum pour les 2 prochaines années : 12,41 euros au 1^{er} janvier 2024 et 12,82 euros au 1^{er} janvier 2025 (respectivement des augmentations annuelles de 3,4 % puis 3,3 %). Cette décision n'a pas été prise à l'unanimité, mais à une simple majorité, car les représentants des salariés auraient souhaité une augmentation plus importante (13,5 euros).

Un objectif à 60 % du salaire moyen net en Espagne

En Espagne, la forte revalorisation des dernières années est d'abord liée au 1^{er} gouvernement Sanchez au pouvoir depuis juin 2018 qui avait décidé d'une augmentation de 22 % en 2019, le salaire minimum passant de 735,90 euros à 900 euros sur 14 paiements par an²⁷. Puis le programme de coalition entre le PSOE et Unidas Podemos de décembre 2019 a entériné l'objectif de 60 % du salaire moyen en 2023 (comme le stipule la charte sociale européenne²⁸) ainsi que la création d'une commission consultative (*Comision Asesora para el Analisis del Salario Minimo Interprofesional*,

26. Pour plus de détails sur le contexte de l'introduction du salaire minimum en Allemagne, le fonctionnement de la commission, les deux premières décisions de 2016 et 2018, et le débat existant depuis plusieurs années sur un montant de 12 euros du salaire minimum, voir : « La loi sur le salaire minimum en Allemagne : un bilan globalement positif, des enjeux d'application majeurs », Chagny O. et S. Le Bayon, *La Revue de l'IREs*, n°100, 2020.

27. En Espagne, le salaire minimum n'est pas fixé au niveau horaire mais de façon mensuelle et en considérant 14 paiements pour une personne travaillant à temps plein. Il est ensuite converti au niveau horaire en considérant 12 mois puis le nombre d'heures travaillées par mois.

28. Dans son article 4, elle reconnaît le droit des travailleurs à un salaire suffisant pour assurer un niveau de vie décent pour lui-même et sa famille. Or, en 2017, le salaire minimum était équivalent à 33,9 % du salaire moyen en Espagne, selon les données de l'OCDE.

CAASMI) en janvier 2021²⁹. Le gouvernement a immédiatement augmenté le salaire minimum de 5,5 % en 2020 après concertation avec les partenaires sociaux. Cette nouvelle commission a été chargée d'estimer le montant équivalent à 60 % du salaire moyen net et de proposer une fourchette d'augmentation à chaque consultation par le gouvernement afin de définir une trajectoire compatible avec le niveau à atteindre en 2023. C'est *in fine* au gouvernement de trancher après consultation des partenaires sociaux. Dans son premier rapport de juin 2021, la commission proposait une augmentation comprise entre 6,4 et 10,4 % d'ici 2023 ; avec une hausse comprise entre 1,3 et 2 % en 2021, de 2,5 à 4,1 % en 2022 et de 2,5 à 4 % en 2023. Finalement, l'augmentation a été de 1,6 % au 1^{er} septembre 2021, puis de 3,6 % au 1^{er} janvier 2022. À la suite du deuxième rapport rendu en décembre 2022, l'évolution proposée pour le salaire minimum était comprise entre 4,6 % et 8,2 %³⁰. Le gouvernement a décidé d'une revalorisation de 8 % au 1^{er} janvier 2023, proche de la fourchette haute de la commission³¹.

1.5. Les dynamiques salariales en zone euro et aux États-Unis pendant la période Covid

Si l'on compare les États-Unis et la zone euro, le choc initial de la crise du Covid a produit des divergences similaires au sein des deux économies entre estimations des comptes nationaux et indices à composition fixe (en prenant ici l'index des salaires négociés de la BCE pour la zone euro). La croissance des salaires a été supérieure aux États-Unis depuis 2021 ; on observe néanmoins, au cours des derniers trimestres, une stabilisation, voire un début de ralentissement de la progression des salaires américains (à mesure que s'estompent les politiques de relance budgétaire et que la demande diminue sous l'influence du resserrement monétaire) tandis que les hausses sont de plus en plus fortes en zone euro. La comparaison de l'index des salaires négociés de la BCE avec l'ECI, afin de limiter l'influence du choc Covid sur les mesures, suggère que les salaires en Europe ont augmenté de manière généralisée à partir de la fin 2021, d'environ 2 % à 4 % : d'abord sous l'effet de la reprise de l'activité après la levée des

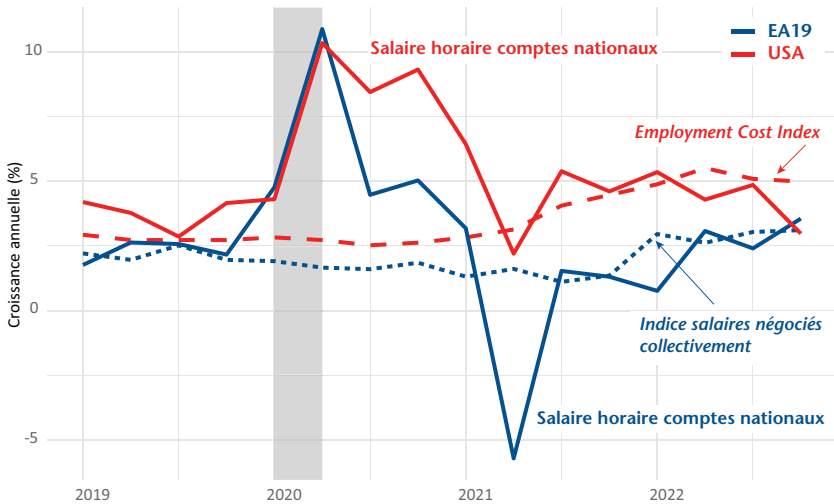
29. La commission est composée de 4 représentants des organisations syndicales et patronales, de 7 universitaires et de 3 personnes des ministères du Travail, des Finances et des Affaires économiques.

30. Pour une inflation moyenne de 8,4 % en 2022.

31. Pour plus de détails sur l'évolution du salaire minimum en Espagne, le nombre de salariés concernés et l'impact sur l'emploi et la pauvreté, voir : « Le salaire minimum en Espagne : objectif atteint », C. Riffart, *Blog de l'OFCE*, 13 février 2023.

restrictions Covid et ensuite en réaction aux chocs inflationnistes de 2022, tandis qu'aux États-Unis l'accélération a démarré dès le début de l'année 2021 et se maintient autour de 5 % en 2022. Ainsi, sur l'ensemble de la période 2019-2022, le niveau du salaire aux États-Unis a globalement plus progressé que dans la zone euro (graphique 7).

Graphique 7. Dynamiques salariales (2019-2023) aux États-Unis et dans la zone euro



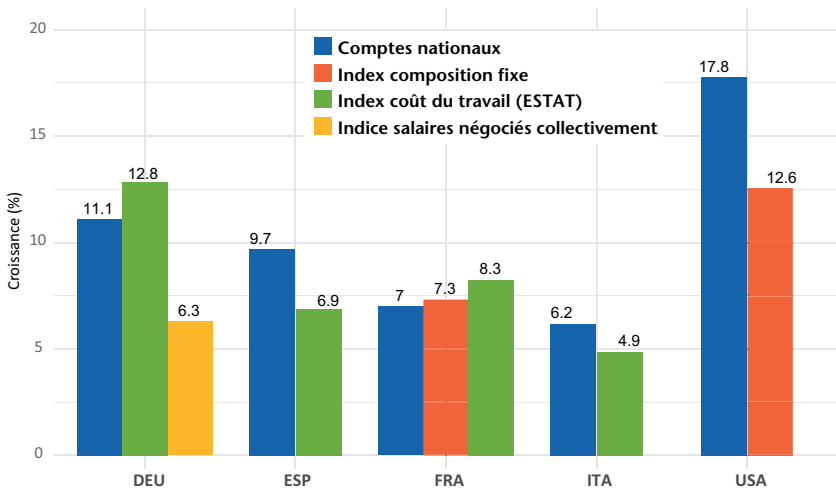
Bureau of Labor Statistics, Eurostat, BCE, NBER, calculs OFCE.

Note: Les salaires issus des comptes nationaux se réfèrent à l'économie marchande non-agricole (NACE B-N) pour la zone euro et les États-Unis (Non-farm Business). L'Employment Cost Index ici est celui pour les employés du secteur privé (Private industry). En gris : récession identifiée par le National Bureau of Economic Research.

En examinant la croissance cumulée des salaires depuis la fin 2019, les écarts entre les différents indicateurs apparaissent relativement faibles pour les pays européens. La dispersion de la mesure des taux de croissance est particulièrement faible pour les indicateurs français, reflétant la nature transitoire des divergences entre les mesures de salaires qui étaient apparues durant la pandémie. En revanche, pour l'Allemagne et les États-Unis, la croissance des salaires diffère sensiblement selon la mesure, avec des écarts respectifs d'environ 4,5 et 7,4 points de pourcentage. L'ampleur de l'écart pour les États-Unis suggère que la progression des salaires américains depuis 2019 est en partie liée à des évolutions dans la composition des effectifs salariés. Les indicateurs allemands suggèrent une certaine hétérogénéité des dynamiques salariales, avec notamment des augmentations relativement modérées pour les salaires négociés ; rappelons cependant que dans ce

cas les différences de champ rendent la comparaison plus difficile à interpréter. Dans les cas américains et européens, les augmentations de salaires depuis 2019 marquent clairement une rupture avec la dynamique salariale des années 2010 : pour les États-Unis, la croissance annuelle moyenne des salaires de 2010 à 2019 était de 2,6 % en se basant sur les comptes nationaux (2,2 % d'après l'ECI), contre 4,1 % (4,6%) sur 2020-2022 (graphique 8). Au sein de la zone euro, la croissance annuelle moyenne est passée 1,7 % à 0,8 %.

Graphique 8. La progression des indicateurs de salaires dans les différents pays entre 2019 et 2023



Bundesbank, Bureau of Labor Statistics, Eurostat, INSEE, calculs OFCE.

Note : Les données des comptes nationaux portent sur l'économie marchande non-agricole (secteurs B-N pour la zone euro, Non-Farm Businesses pour les États-Unis). Les index à composition fixe sont l'indice des SMB (France) et l'ECI (États-Unis). Taux de croissance entre le dernier trimestre de 2019 et celui de 2022.

2. Les salaires ont-ils suivi l'inflation ?

Le salaire est une composante essentielle du revenu disponible des ménages et donc de leur pouvoir d'achat. Quel que soit l'indicateur retenu, les salaires ont en moyenne progressé plus rapidement depuis 2020 et plus particulièrement à partir de 2021. L'augmentation des prix de l'énergie a poussé l'inflation mondiale à la hausse, ce qui a donc aussi contribué à la hausse des salaires³². Les augmentations de salaire ont-elles permis aux salariés de préserver leur pouvoir d'achat ?

2.1. Le pouvoir d'achat du salaire en berne

Nous analysons ici la corrélation entre la dynamique des salaires et l'inflation dans les pays de l'Union européenne, le Royaume-Uni et les États-Unis depuis la fin de l'année 2019³³. Il ressort que dans la majorité des pays, la progression des salaires n'a pas totalement compensé l'augmentation des prix, à l'exception de la Bulgarie, la Hongrie, la Slovaquie, l'Estonie, la Slovénie, le Portugal, le Luxembourg et les États-Unis (graphique 9). Il en résulte donc pour ces derniers pays une amélioration du salaire réel. Pour les autres pays le pouvoir d'achat du salaire a au contraire diminué³⁴.

L'évolution des salaires depuis la fin de l'année 2019 pourrait cependant ne pas refléter la capacité des salariés à préserver leur pouvoir d'achat dans un contexte inflationniste. En effet, les données de comptabilité nationale suggèrent déjà des augmentations de salaire en 2020, année au cours de laquelle l'inflation était pourtant modérée. Par ailleurs, comme suggéré auparavant, la mesure des salaires pour l'année 2020 pourrait masquer des biais de mesures en raison des mécanismes d'activité partielle³⁵. C'est le cas notamment aux États-Unis où l'évolution du salaire réel au cours du premier semestre résulte d'un effet de structure lié à la concentration des pertes d'emplois dans les services exposés (hôtellerie, restauration, services de loisirs et commerce de détail) où les salaires sont généralement plus faibles ; la dynamique des salaires en 2020 reflète cet effet de composition³⁶. En limitant l'analyse à 2022, il ressort que la corrélation entre le taux de croissance des salaires et l'inflation est positive de telle sorte que les pays où l'inflation a été la plus forte sont également ceux où les salaires ont le plus augmenté (graphique 10).

32. Pour autant, des écarts importants existent entre pays qui s'expliquent à la fois par la part des produits énergétiques dans la consommation mais également par les éventuelles mesures de contrôle ou de blocage des prix qui ont été mises en place. Par ailleurs, le mouvement de hausse a été plus précoce aux États-Unis que dans les pays européens.

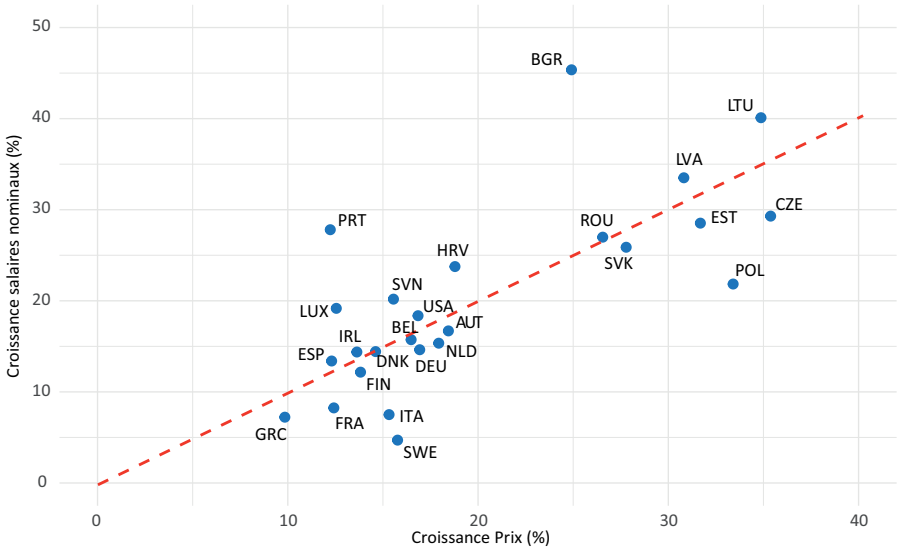
33. L'inflation est ici mesurée par l'indice des prix à la consommation harmonisé pour les pays de l'Union européenne. Pour le Royaume-Uni et les États-Unis, il s'agit de l'indice des prix.

34. Le Graphique A2 en Annexe illustre ces gains ou pertes de salaire réel.

35. Voir aussi Bodnár *et al.* (2022).

36. En effet, les pertes d'emplois au cours du premier semestre ont été concentrées dans les services exposés (hôtellerie, restauration, services de loisirs et commerce de détail) où les salaires sont généralement plus faibles.

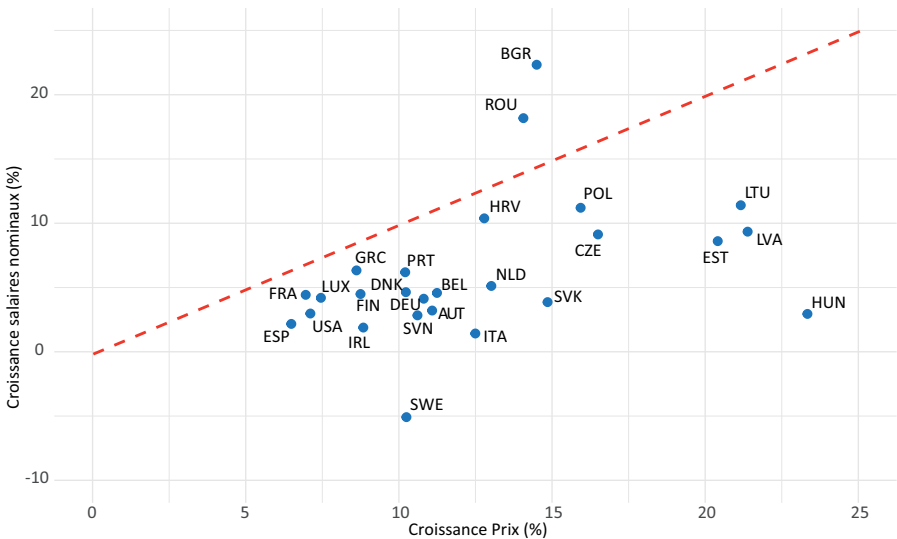
Graphique 9. Évolution des prix et des salaires nominaux depuis fin 2019



Eurostat ; Bureau of Labor Statistics, calculs OFCE.

Note : les prix sont mesurés par l'IPCH pour les pays de l'UE, et l'IPC pour les États-Unis. Les salaires nominaux sont mesurés par la rémunération horaire (comptes nationaux), pour l'ensemble de l'économie marchande non-agricole.

Graphique 10. Évolution des prix et des salaires en 2022



Eurostat, Bureau of Labor Statistics.

Note : la droite en pointillés indique quels pays ont vu les salaires croître plus (points au-dessus) ou moins (points en-dessous) que les prix, en comparant les valeurs respectives pour les derniers trimestres 2021 et 2022.

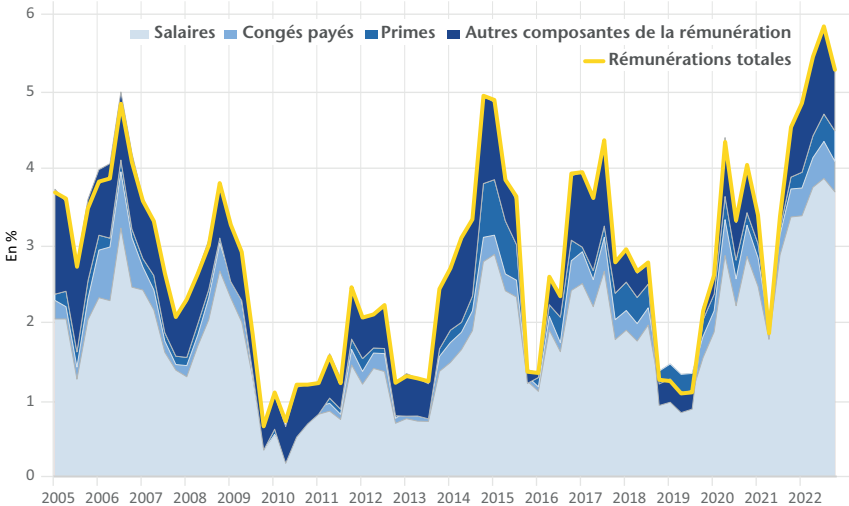
Cette analyse ne renseigne qu'imparfaitement sur le niveau d'indexation des salaires dans la mesure où il s'agit d'une corrélation de court terme. Le rattrapage des salaires sur l'inflation pourrait effectivement être progressif, ce qui ne peut s'appréhender qu'à partir d'une estimation sur une période prolongée. Ainsi, les pertes de salaires réels observées dans de nombreux pays en 2022 pourraient être compensées par des gains en 2023 (ce que pourrait suggérer en partie l'évolution des salaires négociés dans certains pays). Par ailleurs, la capacité à absorber le choc de pouvoir d'achat dépend de la pérennité de la hausse des revenus salariaux. En effet, une hausse du traitement de base n'a pas la même incidence qu'une prime exceptionnelle accordée aux salariés. Dans le premier cas, le niveau du salaire augmente de façon permanente, ce qui permet de compenser une hausse permanente du niveau général des prix alors que le versement d'une prime ponctuelle n'a qu'un effet transitoire sur le revenu. L'expérience récente montre que les périodes de baisse de prix sont rares ce qui se traduit par une hausse durable du niveau général des prix³⁷. Dans ces conditions, la prime n'amortit la baisse de pouvoir d'achat qu'à court terme et les salariés risquent de subir une perte de pouvoir d'achat. L'évolution du SMB (salaire moyen de base) et du SMPT (salaire moyen par tête) peut partiellement rendre compte des facteurs transitoires et permanents qui affectent le revenu. Ainsi, en France le SMPT a progressé de 4,9 % en 2022 contre 2,8 % pour le SMB. En 2021, l'écart entre les deux indicateurs était de près de 4 points avec une augmentation plus forte du SMPT. Le SMPT inclut cependant les heures supplémentaires ou les effets liés au chômage partiel, ce qui ne permet donc pas d'isoler les primes de nature exceptionnelle qui auraient pu être octroyées aux salariés pour compenser l'inflation. Les données issues de l'enquête de l'URSAAF sur les primes exceptionnelles du secteur privé suggèrent cependant que la part des établissements ayant distribué une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (prime PEPA) est passée de 17,6 à 25,1 % en 2022 et que la prime moyenne versée a augmenté de 42 % entre 2021 et 2022.

Pour les États-Unis, une enquête du BLS (*Employer Costs for Employee Compensation*) décompose les différents éléments du revenu, ce qui permet explicitement de distinguer les éléments additionnels de rémunération incluant les bonus non liés à la productivité³⁸. Il apparaît

37. Certaines composantes très volatiles peuvent parfois afficher une baisse des prix mais sur l'ensemble des biens et services de l'indice, cette situation est exceptionnelle.

qu'en 2022, ces bonus ont augmenté de 12,6 %, soit une progression plus forte que celle de l'inflation (8 % pour l'indice des prix à la consommation). Quant aux salaires « de base », ils ont progressé de 5,3 %. Néanmoins, bien que l'écart soit important, la contribution des bonus à l'augmentation de l'ensemble des salaires reste modérée : à peine 0,3 point. Sur l'ensemble de l'année, ces bonus ne représentent en effet que 5 % des rémunérations perçues par les salariés. Par ailleurs, la dynamique sur une période plus longue de ces facteurs additionnels de rémunération suggère que l'augmentation de 2022 n'a pas vraiment de caractère exceptionnel (graphique 11). On note par exemple que malgré un contexte nettement moins inflationniste en 2014-2015, la part des rémunérations supplémentaires était plus importante si bien qu'il serait hâtif de conclure que cet élément de la rémunération est corrélé avec l'inflation.

Graphique 11. Principales composantes de la rémunération des salariés américaines



Bureau of Labor Statistics (*Employer Costs for Employee Compensation*).

Les autres composantes du revenu incluent les prestations d'assurance et de retraites versées par l'employeur.

38. Il s'agit de l'enquête sur les salaires « Employer Costs for Employee Compensation » menée auprès de 7 000 établissements privés et 1 400 employeurs publics (États ou collectivités locales).

2.2. L'évolution du salaire minimum dans un contexte inflationniste

Dans le contexte inflationniste actuel, la revalorisation du salaire minimum est un enjeu important pour la sauvegarde du pouvoir d'achat des salariés les plus fragiles. En effet, les fortes augmentations des prix de l'énergie et des prix alimentaires touchent particulièrement les ménages à faible revenu, puisque ces produits représentent une part relativement plus importante de leur consommation que pour les autres ménages³⁹. En décembre 2022, l'OCDE soulignait d'ailleurs l'importance d'un ajustement régulier du salaire minimum. Si l'on se concentre sur la période récente caractérisée par une forte inflation, la progression du salaire minimum en Allemagne et au Royaume-Uni a été plus forte que l'inflation quand bien même les revalorisations n'y sont pas indexées (graphique 12). L'effet « coup de pouce » et la volonté d'atteindre une cible de salaire minimum ont donc été efficaces au cours de ces deux dernières années pour améliorer le pouvoir d'achat des salariés rémunérés au salaire minimum. En revanche, les revalorisations politiques en Espagne n'ont pas évité une perte de pouvoir d'achat du salaire minimum. Quant à la France, les mécanismes d'indexation au 1^{er} janvier et infra-annuel ont tout juste permis de maintenir le pouvoir d'achat du salaire minimum⁴⁰ malgré une augmentation de 12 % sur 2 ans (+1,1 % en janvier 2021, +2,2 % en octobre 2021, +0,9 % en janvier 2022, +2,6 % au 1^{er} mai 2022, + 2 % au 1^{er} août 2022, + 1,8 % en janvier 2023, +2,2 % en mai 2023).

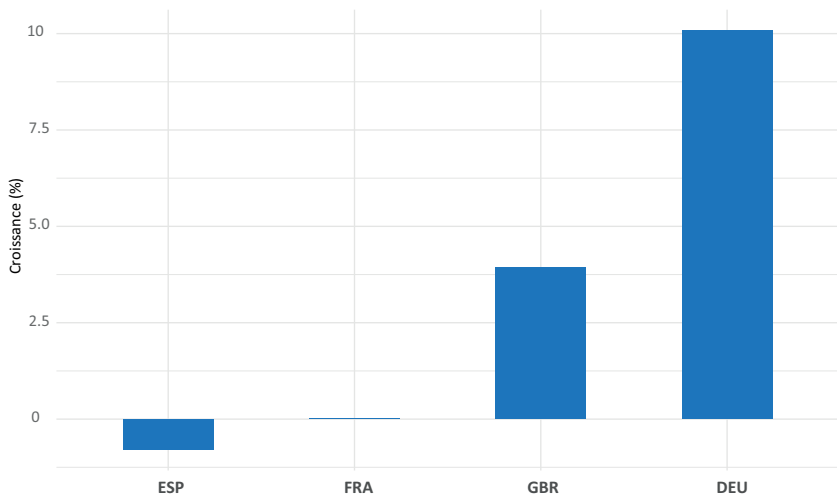
À l'exception de la France, aucun des trois pays étudiés ici ne prend explicitement en compte le taux d'inflation pour revaloriser le salaire minimum. Au Royaume-Uni, comme indiqué précédemment (encadré), la *Low Pay Commission* a tenu compte implicitement des prévisions d'inflation pour 2023 lors de sa dernière décision rendue en octobre 2022. En Espagne, la progression des prix n'intervient que de

39. Voir l'encadré 4 du *Bulletin économique de la BCE*, n°3/2022 et l'article 1 graphique 6 de ce même bulletin, ainsi que le *Blog de l'OFCE* : « Inflation en Europe : les conséquences sociales de la guerre en Ukraine » par G. Allègre, F. Geerolf et X. Timbeau.

40. Chaque année, le SMIC augmente mécaniquement au 1^{er} janvier en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation hors tabac mesurée pour les 20 % de ménages avec les revenus les plus faibles et de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire de base ouvrier et employé (SHBOE). Si l'une de ces deux grandeurs évolue négativement, cela n'est pas pris en compte pour le calcul du salaire minimum. Par ailleurs, une revalorisation infra-annuelle est prévue par la loi quand l'inflation est élevée : elle est liée à un seuil qui correspond à l'indice des prix à la consommation hors tabac du 1^{er} quintile ayant servi à la revalorisation du 1^{er} janvier (généralement celui de novembre de l'année précédente, publié mi-décembre par l'INSEE), augmenté de 2 % et arrondi à la seconde décimale. Pour plus de détails sur ces calculs d'indexation du SMIC au 1^{er} janvier de chaque année et de façon infra-annuelle, voir : « [Salaire minimum interprofessionnel de croissance. Rapport du groupe d'experts](#) », 28 novembre 2022, p. 22 et 23.

manière indirecte, au travers de la cible de salaire moyen net (qui augmente plus rapidement en période inflationniste). La commission a néanmoins récemment préconisé, indépendamment de l'augmentation de janvier 2023, une révision à la hausse du salaire minimum après 6 mois, comme le permet le statut des travailleurs (*Estatuto de los Trabajadores*) si l'inflation restait élevée (article 27). La ministre du Travail avait approuvé cette recommandation. Cette revalorisation infra-annuelle n'est désormais plus d'actualité étant donné le net ralentissement de l'inflation en Espagne. En Allemagne, comme la commission s'oriente en général sur les salaires négociés, l'inflation a un impact très retardé sur l'évolution du salaire minimum (en dehors des décisions exceptionnelles de rattrapage depuis 2020). D'une part, les salaires négociés sont eux-mêmes influencés par l'inflation avec beaucoup de retard (ainsi les conventions collectives signées en 2022 avaient une durée moyenne de 2 ans⁴¹) ; d'autre part, la commission ne se réunissant que tous les 2 ans, l'effet de l'inflation est d'autant plus décalé dans le temps.

Graphique 12. Évolution du pouvoir d'achat du salaire minimum depuis la fin 2020*



WSI, sources nationales.

* Pour la France et l'Espagne, le dernier point observé de l'IPC est mai 2023 contre avril 2023 pour l'Allemagne et le Royaume-Uni.

41. Pour plus d'informations sur les conventions collectives signées en 2022, voir : « [Tarifpolitischer Jahresbericht 2022](#) », Schulten Thorsten, *Berichte zur Tarifpolitik*, mars 2023.

3. Salaires et tensions sur le marché du travail

3.1. Mesurer l'offre et la demande de travail

Les analyses macroéconomiques ou microéconomiques supposent l'existence d'une relation étroite entre l'état du marché du travail et les dynamiques salariales, qui à leur tour jouent un rôle crucial dans l'évolution de l'inflation sous-jacente. Un marché du travail plus tendu donne davantage de pouvoir de négociation aux employés, ce qui leur permet d'obtenir des augmentations de salaires plus élevées ; la hausse du coût du travail se répercute ensuite sur les prix de l'ensemble des biens et services produits. À travers la courbe de Phillips ou un modèle WS (Wage-setting), le marché du travail joue un rôle central pour la dynamique des salaires⁴². L'analyse de la conjoncture nécessite donc de disposer de mesures de cet état du marché du travail. Traditionnellement, le taux de chômage, ou son écart à un taux « naturel » estimé, a servi d'indicateur de référence ; cependant l'atténuation apparente des relations entre taux de chômage et inflation (ou « aplatissement » des courbes de Phillips) durant les années 2010 a nourri un intérêt pour le développement d'indicateurs alternatifs⁴³. Étant inobservable, le taux de chômage naturel doit être estimé en s'appuyant nécessairement sur des hypothèses et reste donc tributaire de leurs limites. Une manière d'enrichir l'analyse de l'équilibre entre offre et demande de travail a consisté à étendre le concept de chômage pour créer un indicateur qui rende mieux compte de l'offre de travail potentielle. Cette mesure élargie tient compte des personnes en périphérie du marché du travail, au sens où leur participation à la population active réagit aux fluctuations conjoncturelles⁴⁴. Le *Bureau of Labor Statistics* (taux 'U-6') et les instituts européens (indicateurs Eurostat de 'slack') produisent des

42. La courbe de Phillips établit notamment une relation entre le cycle économique et l'inflation tandis que le modèle WS suppose que ce lien se fait entre le cycle économique et le niveau du salaire. Néanmoins, les facteurs de demande ne sont pas les seuls qui influencent l'inflation. Dans le cadre d'un modèle à la Gordon (1982), l'inflation dépend également des anticipations d'inflation et de facteurs exogènes, influençant les coûts de production tels que les prix des biens importés ou de l'énergie.

43. En particulier aux États-Unis, où le taux de chômage avait atteint des niveaux historiquement bas durant les années précédant la pandémie sans que l'inflation ne s'écarte de la cible de 2%.

44. La définition internationalement acceptée d'une personne au chômage est celle du Bureau International du Travail, à savoir une personne satisfaisant tous les critères suivants : âgée d'au moins 15 ans, disponible pour commencer un emploi d'ici les deux prochaines semaines, ayant fait des démarches 'actives' pour trouver un emploi au cours des quatre dernières semaines ou ayant trouvé un emploi débutant d'ici trois mois. En France, par exemple, le statut d'inscrit à Pôle Emploi ne constitue pas une démarche active selon l'INSEE : être inscrit ne suffit donc pas pour être classifié comme étant au chômage au sens du BIT.

mesures incluant non seulement les chômeurs au sens du Bureau International du Travail, mais aussi les individus pouvant ou souhaitant trouver un emploi, mais n'étant actuellement pas en recherche active, et ceux occupant un poste à temps partiel et souhaitant travailler davantage d'heures. En termes d'analyse macroéconomique conjoncturelle, par rapport aux taux de chômage au sens du BIT, l'apport de ces mesures du sous-emploi est surtout d'affiner l'évaluation de l'écart au plein-emploi.

Au-delà de la seule offre potentielle de travail, le ratio entre le nombre d'emplois vacants et le taux de chômage constitue un indicateur construit en combinant une mesure de la demande de travail (emplois vacants) et une mesure de l'offre (chômage)⁴⁵. Les taux de vacance et de chômage sont tous les deux régis par le cycle de l'activité, dans des directions opposées. Un ratio V/U plus élevé correspond à un marché du travail plus tendu et donc propice à une augmentation des salaires⁴⁶. Ce ratio a notamment été scruté de près au cours des débats récents sur le dynamisme du marché du travail américain, car il signalait que les niveaux de tensions de ce dernier avaient dépassé les records historiques alors que le taux de chômage restait proche de son niveau pré-Covid⁴⁷. Au sein de l'UE, l'enquête menée par la Commission européenne auprès des entreprises permet également d'approximer l'appariement entre l'offre et la demande de travail à travers le pourcentage d'employeurs déclarant que leur production est contrainte par la disponibilité de la main-d'œuvre. Enfin, une autre approche consiste à examiner la part des salariés passés d'un emploi à un autre au cours d'une période : ces mouvements inter-emplois sont interprétés comme des réponses à des offres de contrats plus attractives. De cette manière, la part des employés faisant le choix de changer d'emploi fournit des informations sur les dynamiques salariales : à la fois *via* l'effet direct des mouvements vers des postes mieux payés, et à travers l'effet indirect d'entreprises contraintes de formuler de meilleures offres de salaire pour conserver leurs effectifs⁴⁸. D'un

45. Le nombre d'emplois vacants est déterminé à partir d'enquêtes auprès des employeurs (enquête ACEMO en France). Les définitions nationales d'un emploi vacant consistent en un emploi payé nouvellement créé, non-occupé, ou sur le point d'être disponible et pour lequel 1) l'entreprise a engagé des démarches actives pour recruter, 2) l'entreprise a défini un laps de temps maximum durant lequel le poste sera encore à pourvoir.

46. Le ratio « V/U » est d'ailleurs au cœur des modèles d'appariement (*search*) du marché du travail.

47. Voir notamment Dommash et Summers (2022), Blanchard, Dommash, Summers (2022) ou et Figura, Waller (2022), qui argumentent deux points de vue opposés sur le l'état du marché du travail américain et l'augmentation du chômage qui serait nécessaire pour le rééquilibrer.

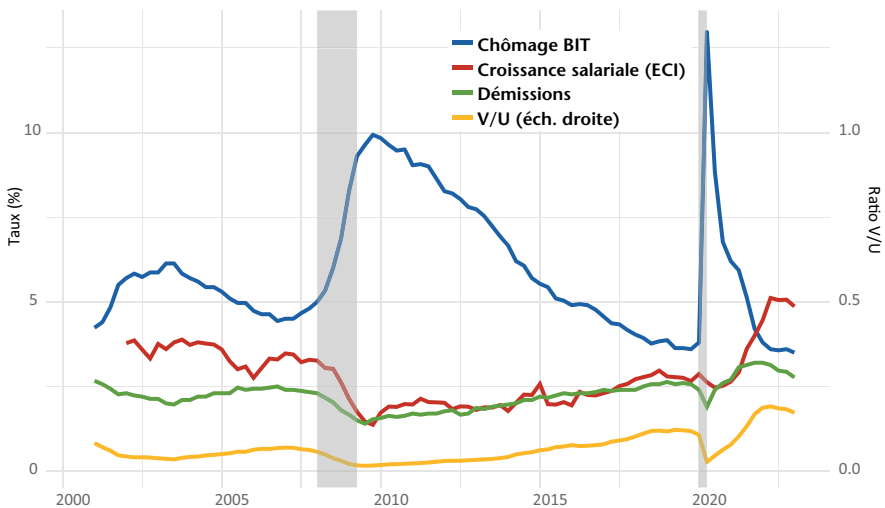
48. Faberman, Justiniano (2015), Moscarini, Postel-Vinay (2016).

point de vue empirique, Barnichon et Shapiro (2022) comparent les contributions de différents indicateurs aux performances prédictives de modèles de la croissance des salaires et de l'inflation sous-jacente : pour les États-Unis, sur la période 2000-2022 le ratio V/U et les changements de postes (approximés par le taux de démissions) permettent de minimiser les erreurs de prévision.

3.2. Le marché du travail post-Covid aux États-Unis et en zone euro

La comparaison des différents indicateurs du marché du travail américain montre que sur la dernière décennie, ceux-ci ont tous suivi le cycle économique. À la suite de la crise financière de 2008-2009, le marché du travail américain s'est graduellement rétabli, et le taux de chômage avait atteint en 2019 un niveau inférieur à son creux d'avant-crise. Néanmoins, la croissance des salaires n'avait pas complètement retrouvé son rythme des années 2000. Le choc initial du Covid a ensuite causé des destructions d'emplois en très grand nombre, poussant le taux de chômage à près de 13 % au deuxième trimestre 2020. Sur l'année 2022, on observe que le taux de chômage s'est tout de même stabilisé à des niveaux proches des dernières années pré-Covid (autour de 3,6 %) ; en revanche le taux de démissions et le ratio de postes vacants au nombre de chômeurs ont dépassé leurs pics précédents.

Graphique 13. Dynamique du marché du travail et des salaires aux États-Unis

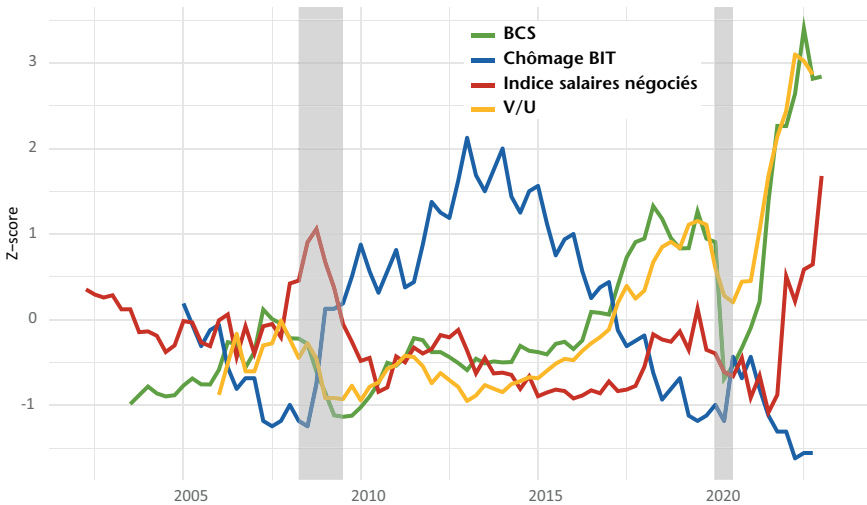


Bureau of Labor Statistics, calculs OFCE.

Note : croissance salariale en glissement annuel (%). Taux de démissions rapporté à l'emploi total, secteur privé uniquement.

L'accélération des salaires en 2021-2022 est davantage cohérente avec l'état du marché du travail américain suggéré par ces deux indicateurs que par le taux de chômage au sens du BIT. Dans le cadre du resserrement monétaire décidé par la Fed en 2022, avec pour objectif de ramener l'inflation à la cible de 2 %, ces différents indicateurs sont également examinés de près afin d'évaluer les effets de la politique monétaire sur le marché du travail : un scénario « optimiste » verrait le ratio V/U revenir vers son niveau d'avant-Covid sans que cela ne se traduise par une hausse significative du chômage (*via* de fortes destructions d'emplois), c'est-à-dire un marché du travail au plein emploi sans être en surrégime⁴⁹.

Graphique 14. Dynamiques du marché du travail et des salaires en zone euro



BCE, Eurostat, Commission Européenne - DG ECFIN, calculs OFCE.

Note : Séries pour la zone euro à 19 États, à l'exception du taux de chômage BIT (20 États). Le ratio V/U est calculé ici à partir des taux de postes vacants (postes vacants en part du total des postes occupés et vacants) et du taux de chômage.

Les enquêtes BCS sont adressées séparément aux entreprises selon leur regroupement sectoriel (industrie, construction, services) ; nous prenons la moyenne pondérée (par la part de valeur ajoutée) des secteurs. En gris : récessions de la zone euro telles que datées par l'Euro Area Business Cycle Network (EABCN).

De même, les indicateurs pour la zone euro mettent en évidence le dynamisme du marché du travail post-Covid. Au premier trimestre 2023, le rapport entre demande et offre de travail était davantage favorable aux employés que dans les années 2000. Un marché du travail

49. Rappelons que selon les estimations des effets de la politique monétaire identifiés, l'impact maximal serait atteint autour d'un an après la décision de la banque centrale. Voir « [Le marché du travail américain résistera-t-il au resserrement monétaire ?](#) » *Blog de l'OFCE* du 20 avril 2023.

sous tension permet normalement aux salariés d'obtenir des gains de salaires en termes *réels* ; cependant, comme expliqué en deuxième partie de cette étude, l'augmentation des salaires nominaux en Europe a été insuffisante pour compenser la hausse des prix, en particulier à la suite de l'invasion de l'Ukraine, malgré les éventuelles tensions sur le marché du travail. On peut noter que les trois mesures de l'état du marché du travail présentent les mêmes caractéristiques cycliques sur la période récente. Le taux de chômage au sein de la zone euro – au plus bas depuis 1999 – mène au même diagnostic que les autres indicateurs.

4. Conclusion

Le marché du travail a connu d'importantes perturbations au cours de l'année 2020, ce qui pourrait laisser des traces durables sur le marché du travail. Le rebond de l'activité s'est traduit par une baisse du chômage aux États-Unis comme en Europe. Dans le même temps, les taux d'activité, notamment aux États-Unis, sont inférieurs à 2019, ce qui s'est traduit par des difficultés de recrutement. Ces tensions émergent alors que l'économie mondiale a subi un choc sur les prix de l'énergie. Ces deux éléments poussent les salaires à la hausse mais à ce stade, la plupart des salariés européens ont cependant perdu en pouvoir d'achat tandis que la situation globale est plus favorable pour les Américains. Dans ces conditions, l'indexation des salaires sur l'inflation semble pour l'instant incomplète, ce qui devrait limiter le risque d'enclenchement d'une boucle prix-salaire-prix. Néanmoins, les ajustements sont probablement toujours en cours et la diffusion du choc de prix se prolongera en 2023. Les salaires continueront donc à augmenter à un rythme qui dépendra aussi de l'évolution des tensions sur le marché du travail. À cet égard, le ralentissement de l'activité lié au choc énergie et au durcissement de la politique monétaire se traduira par une hausse du chômage et donc une moindre capacité à ajuster les salaires face à l'inflation. L'épisode inflationniste pourrait donc progressivement refluer et pourrait donc se traduire par des pertes de pouvoir d'achat du salaire dans de nombreux pays industrialisés. Par ailleurs, au-delà de l'indexation, se posera également la question du lien entre le salaire réel et la productivité. De ce point de vue, la situation est à nouveau contrastée entre l'Europe et les États-Unis avec une dynamique de productivité globalement plus favorable outre-Atlantique.

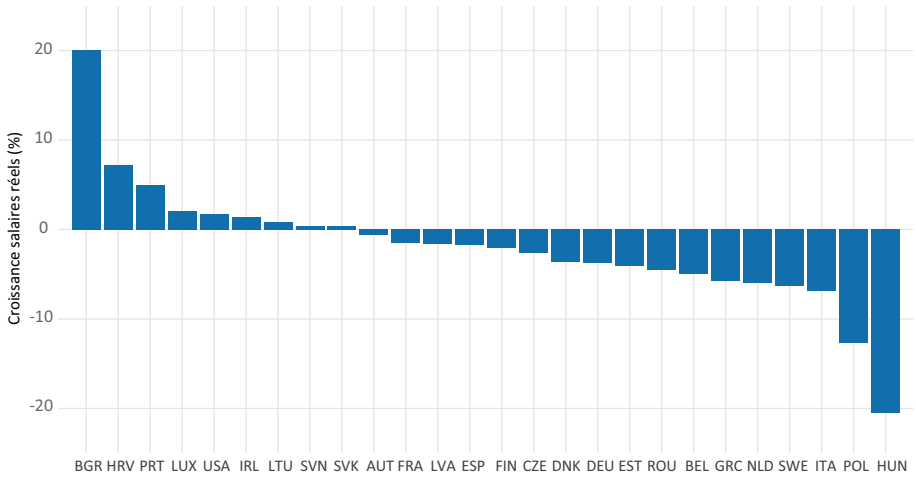
Références

- Aeberhardt R., P. Givord et C. Marbot, 2016, « Spillover effect of the Minimum Wage in France : An Unconditional Quantile Regression Approach », *Document de travail du CREST*, n° 2016-05.
- Allègre A., F. Geerolf et X. Timbeau, 2022, « Inflation en Europe : les conséquences sociales de la guerre en Ukraine », *Blog de l'OFCE* du 5 juillet.
- Barnichon R. et A. H. Shapiro, 2022, « What's the Best Measure of Economic Slack? », *FRBSF Economic Letter*, n° 4.
- Baudry L., E. Gautier et S. Tarrieu, 2022, « Les négociations de salaires dans le contexte de l'inflation », *Le bulletin de la Banque de France*, n° 245, article 6.
- BCE, 2022, « Evolutions économiques, financières et monétaires récentes », *Bulletin économique*, n° 3/2022. Encadré 4 et article 1 graphique 6.
- Blanchard O., A. Dommash et L. Summers, 2022, « Bad news for the Fed from the Beveridge Space », *Peterson Institute for International Economics Policy Brief*, juillet.
- Blot C., 2023, « Le marché du travail américain résistera-t-il au resserrement monétaire ? », *Blog de l'OFCE* du 20 avril.
- Bodnár K., E. Gonçalves, L. Górnicka et G. Koester, 2022, « Wage developments and their determinants since the start of the pandemic », *ECB Economic Bulletin*, n° 8.
- Bureau of Economic Analysis, 2019, *NIPA Handbook: Concepts and Methods of the U.S. National Income and Product Accounts*, chapitre 10 : « Compensation of Employees ».
- Bureau of Labor Statistics, 2017, *Handbook of Methods: National Compensation Measures*.
- Carcillo S., S. Cazes, A. Garnerio et D. Pacifico, 2022, « Minimum wages in times of rising inflation », *OCDE Policy Brief*, décembre.
- Cette G., V. Chouard et G. Verdugo, 2012, « Les effets des hausses du SMIC sur le salaire moyen », Banque de Espagne, *Document de travail*, n° 366, février.
- Chagny O. et S. Le Bayon, 2020, « La loi sur le salaire minimum en Espagne : un bilan globalement positif, des enjeux d'application majeurs », *Revue de l'IREs*, n° 100.
- DARES, 2012, « Éléments de comparaison entre un indice de salaire horaire de base pour les ouvriers et les employés et un indice de salaire horaire pour l'ensemble des salariés », à partir de l'enquête trimestrielle ACEMO.
- Destatis, 2021, *Index der Tarifverdienste: Methodische Erläuterungen*.
- Destatis, 2022, *National Accounts: ESA 2010 methods and sources for the German GNI and its components*.

- Domash A. et L. H. Summers, 2022, « How tight are US labor markets? », National Bureau of Economic Research, n° w29739.
- Eurostat, 2013, *Handbook on quarterly national accounts*.
- Eurostat, 2022, *Labour Cost Index (LCI): Reference Metadata in Euro SDMX Metadata Structure (ESMS)*.
- Faberman R. J. et A. Justiniano, 2015, « Job switching and wage growth », *Chicago Fed Letter*, n° 337.
- Figura A. et C. Waller, 2022, « What does the Beveridge curve tell us about the likelihood of a soft landing? », *FEDS Notes*, 29 Juillet.
- Freyssinet J., 2020, « Au Royaume-Uni, du National Minimum Wage au National Living Wage », *La Revue de l'IREs*, n° 100.
- Gordon R. J., 1982, « Inflation, flexible exchange rates, and the natural rate of unemployment », in M. N. Baily (ed.), *Workers, Jobs, and Inflation*, Washington: Brookings, pp. 89-158.
- Gould E. et K. DeCourcy, 2023, « Low-wage workers have seen historically fast real wage growth in the pandemic business cycle », Economic Policy Institute, *State of Working America Wages 2022*, 23 mars.
- Groupe d'experts du SMIC, 2022, *Salaire minimum interprofessionnel de croissance*, Rapport du groupe d'experts, 28 novembre, p. 22 et 23.
- INE, 2020, « Quarterly National Accounts of Spain: Main aggregates », Inventory of sources and methods.
- INSEE, 2012, « Méthodologie des Comptes trimestriels », *Insee Méthodes*, n° 126.
- INSEE, 2016, *Méthodologie des Comptes nationaux trimestriels*.
- INSEE, 2023, « Les estimations d'emploi », *Informations Rapides*, n° 62.
- ISTAT, 2015, *I Conti Economici Trimestrali*.
- ISTAT, 2023, *Contractual Wages and Salaries, Q1 2023*.
- Low Pay Commission, 2022, *National Living Wage and National Minimum Wage Rates for 2023*, 24 octobre.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social, *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT)*. <https://www.mites.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>
- Moscarini G. et F. Postel-Vinay, 2016, « Wage Posting and Business Cycles », *American Economic Review*, vol. 106, n° 5.
- Riffart C., 2023, « Le salaire minimum en Espagne : objectif atteint », *blog de l'OFCE*, 13 février.
- United Nations, 2009, *System of National Accounts 2008*.

ANNEXE

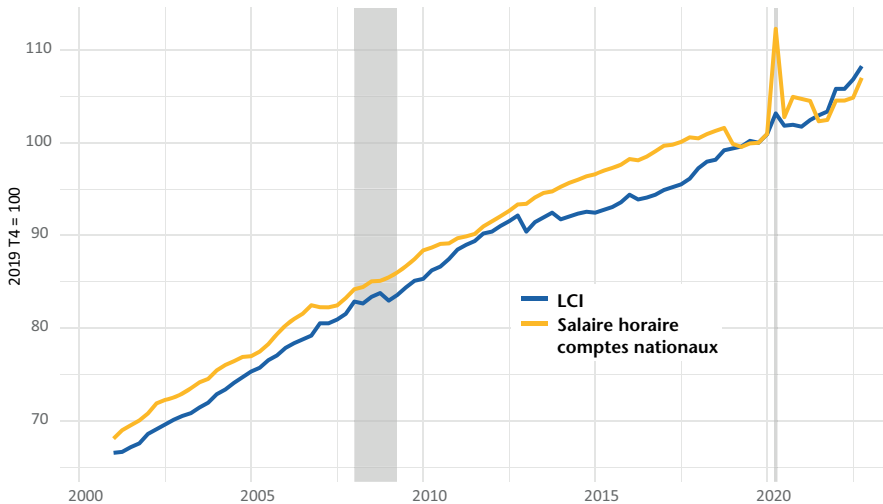
Graphique A1. Évolution du salaire réel aux États-Unis et au sein de l'UE depuis la fin 2019



Bureau of Labor Statistics, Eurostat, calculs OFCE.

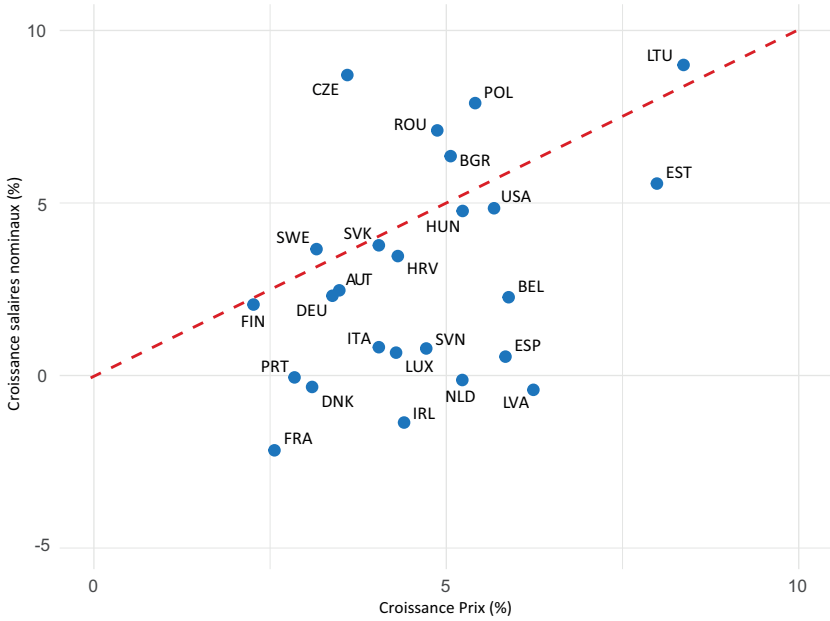
Note : Salaire nominal mesuré par la rémunération horaire (comptes nationaux), pour l'ensemble de l'économie marchande non-agricole (UE: Secteurs B-N; US: Non-farm Business sector). Salaires déflatés par l'IPCH pour les pays de l'UE, et l'IPC pour les États-Unis.

Graphique A2. Évolution des salaires (comptes nationaux) et de l'index du coût du travail



Eurostat, calculs OFCE.

Graphique A3. Évolution des salaires nominaux (comptes nationaux) et des prix, 2021 aux États-Unis et au sein de l'Union européenne



Bureau of Labor Statistics, Eurostat, calculs OFCE.