

Stimuler les salaires grâce aux gains de productivité

Olivier Redoulès

Les salaires mensuels de base accélèrent progressivement dans le sillage de l'inflation

Le salaire mensuel de base (SMB) correspond au salaire brut qui figure habituellement en première ligne de la fiche de paie, avant les primes et les autres compléments de rémunération¹. Il dépend généralement des grilles salariales négociées au niveau de la branche ou de l'entreprise. Lorsque le salaire mensuel de base est proche du SMIC, sa dynamique récente a suivi celle de l'inflation, du fait des conditions de revalorisation du SMIC prévues par la loi. Au-delà du SMIC, les négociations salariales au sein des branches et des entreprises ont conduit à une accélération progressive du SMB en 2022. **Les négociations qui se sont tenues fin 2022-début 2023 confortent cette dynamique pour 2023, avec des hausses négociées proches de 5 % en moyenne².**

Le SMB connaît néanmoins une progression moins forte que l'indice des prix à la consommation (IPC) par rapport aux niveaux moyens de 2019. **La perte moyenne de pouvoir d'achat qui en découle atteint 1,5 point au deuxième trimestre 2023 pour l'ensemble des salariés des secteurs non agricoles.** Elle s'explique en premier lieu par l'origine du choc inflationniste, déclenché par une hausse des prix importés, notamment d'énergie. **La hausse des prix à la consommation a généralement précédé la progression des prix de la valeur ajoutée des entreprises. Or celle-ci est la base des évolutions des salaires et des marges de ces dernières.** En effet, les résultats des négociations salariales sont conditionnés par la capacité des entreprises à ajuster leurs propres prix à la hausse en présence d'inflation des coûts, ou bien à réduire leurs marges, pour supporter la hausse de leurs coûts salariaux issue des négociations. Les revalorisations moyennes sont ainsi plus élevées dans l'industrie et la construction que dans les services.

¹ Pour plus de détails sur les mesures d'évolution salariales, voir F. Guggemos, *Mesurer l'évolution des salaires à court terme : une palette d'indicateurs statistiques complémentaires*, Blog de l'Insee, octobre 2023.

² Voir notamment Erwan Gautier, *Les négociations de salaire dans le contexte de l'inflation*, Bulletin de la Banque de France 245/6, mars-avril 2023.

Comparativement à 2019, les salaires du secteur privé ont crû moins fortement que les prix à la consommation, et ce malgré la nette accélération opérée en 2022, qui a particulièrement soutenu les plus bas salaires. Mais cette perte de pouvoir d'achat ne s'accompagne pas, pour la globalité des secteurs, d'une déformation du partage de la valeur ajoutée au détriment des salariés.

La principale explication à ce paradoxe se trouve dans la baisse de la productivité moyenne du travail, d'environ 5 % depuis 2019. Celle-ci résulterait, pour environ 80 %, de l'évolution de la composition de la main d'oeuvre, sous l'effet de créations d'emploi qui ont eu lieu principalement dans des secteurs relativement moins productifs, tout en bénéficiant à des profils relativement moins qualifiés (dont les apprentis). En outre, plusieurs secteurs sont confrontés à des pertes de productivité liées à des transformations importantes de leur activité, en lien notamment avec la transition écologique, la crise énergétique et l'évolution de leurs marchés mondiaux.

Un second facteur d'explication tient à l'origine de l'inflation, un choc de prix importés qui s'est diffusé très vite dans les prix à la consommation, et plus lentement dans la valeur ajoutée des entreprises, certains secteurs disposant de marges limitées pour augmenter leurs prix et les salaires qui en découlent.

Les évolutions différenciées de salaires entre secteurs et entreprises créent une incitation pour les salariés à plus de mobilité professionnelle. La dynamique de réallocation des travailleurs vers les entreprises les plus productives est un levier puissant de gains de productivité pour l'économie, et donc de pouvoir d'achat. Elle peut être encouragée par le dialogue social au niveau des branches et des entreprises.

Enfin, les accords résultant des négociations salariales prévoient généralement des revalorisations plus fortes pour les salaires les plus bas, qui ont progressé en ligne avec l'inflation au cours des douze derniers mois, et plus basses pour les salaires plus élevés. **Ainsi, la perte de pouvoir d'achat du salaire mensuel de base par rapport à 2019 porte principalement sur les cadres (-2,9 points), alors qu'elle a été très limitée pour les ouvriers et employés (-0,4 point).**

La comparaison algébrique entre l'évolution des salaires mensuels de base et l'inflation ne suffit pas à établir l'existence d'un éventuel déséquilibre dans la fixation des salaires. D'une part, la dynamique des salaires met en jeu, à côté de l'inflation, d'autres déterminants tels que la productivité du travail ou la situation du marché du travail, qui peuvent conduire à des gains ou des pertes de pouvoir d'achat des salaires, plus ou moins durables. D'autre part, le salaire mensuel de base ne représente, par définition, qu'environ 80 % de la rémunération salariale, alors que c'est la mesure globale de cette dernière qui doit être mise en regard de ses déterminants. Il n'intègre pas, par exemple, les primes de partage de la valeur versées par les entreprises (qui se sont élevées à près de 6,5 Md€ en cumulé de mi-2022 à mi-2023), ni les autres compléments de rémunération sous forme de primes, heures complémentaires ou supplémentaires.

La perte de pouvoir d'achat des salaires moyens par tête ne procède pas d'une déformation du partage de la valeur défavorable aux salariés

Le salaire moyen par tête (SMPT), qui est calculé comme le rapport des rémunérations salariales brutes au nombre de salariés, fournit la bonne métrique d'analyse, puisqu'il inclut l'ensemble des composantes de la rémunération des salariés. Comme pour le salaire mensuel de base, le SMPT sur l'ensemble des branches marchandes non agricoles a connu une perte de pouvoir d'achat depuis 2019. Celle-ci atteint 2,5 points entre la situation moyenne de 2019 et le deuxième trimestre 2023. Elle touche tous les secteurs marchands, à l'exception des services financiers, mais son ampleur diffère d'un secteur à l'autre.

La décomposition comptable de la perte de pouvoir d'achat des salaires moyens par tête, pour l'ensemble des branches marchandes non agricoles, montre qu'elle procède d'abord d'une perte de productivité horaire du travail, de l'ordre de 4,9 points (voir tableau en annexe). La part des salaires dans la valeur ajoutée contribue positivement à leur évolution globale (+0,3 %), et de manière plus prononcée dans plusieurs secteurs. **Sur le champ des branches marchandes non agricoles, l'analyse comptable de l'évolution des salaires réels ne fait donc pas apparaître de dés-**

équilibre global qui s'effectuerait au détriment de la part des salaires, à l'exception de certains secteurs. L'évolution des termes de l'échange, entendue comme l'écart d'évolution des prix de la valeur ajoutée avec l'IPC, contribue également au recul salaires réels dans certains secteurs (voir *infra*).

Evolution des différentes métriques de salaire (en %)

	SMB* des secteurs non agricoles			SMPT** des branches marchandes non agricoles
	Ensemble	Ouvriers	Cadres	
GA 2020 T4	1,5	1,6	1,5	1,1
GA 2021 T4	1,7	1,6	1,5	1,5
GA 2022 T4	3,9	4,7	3,0	4,8
GA 2023 T2	4,6	5,3	3,8	4,9
Progression 2019/2023T2	10,9	12,0	9,3	9,8
Progression du pouvoir d'achat 2019/2023T2	-1,5	-0,5	-2,9	-2,5

Sources : Insee, Dares, calculs Rexecode

* Salaire mensuel de base.

** La chronique de SMPT (salaire moyen par tête) est corrigée des effets de l'activité partielle.

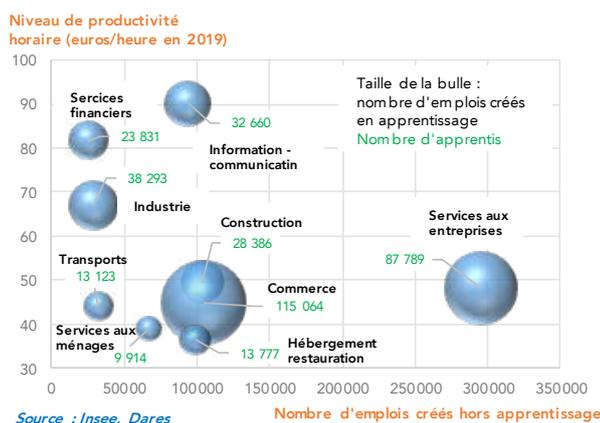
Note de lecture : GA pour glissement annuel ; le salaire moyen de base de l'ensemble des salariés a augmenté en glissement annuel de 4,6 % au deuxième trimestre 2023 ; à cette date, il se situe 10,9 % au-dessus de son niveau moyen de 2019 ; compte tenu de l'évolution des prix à la consommation, son pouvoir d'achat a diminué de 1,5 % entre 2019 et le deuxième trimestre 2023.

La baisse de la productivité du travail, résulte pour partie de l'évolution de la structure des emplois entre secteurs et au sein des secteurs

La perte de productivité qui découle de l'enrichissement de la croissance en emploi d'une part, et des dynamiques d'embauche différenciées entre secteurs d'autre part, pourrait expliquer 80 % de la perte de productivité et, par conséquent, de la perte de pouvoir d'achat du salaire moyen par tête qu'elle emporte. Un tiers des 1,2 M d'emplois salariés créés depuis 2019 l'ont été dans l'apprentissage, ce qui permettrait d'expliquer environ 2 points de perte de productivité. Les deux-tiers restants l'ont été majoritairement dans des secteurs à plus faible niveau productivité que la moyenne de l'économie : cet effet de composition entre secteurs pourrait expliquer 1 point de la perte globale de productivité. En outre, une partie des créations d'emploi coïncident avec la nette baisse du taux de chômage et la hausse du taux d'emploi depuis 2019. Or les profils d'emploi concernés correspondent généralement à des niveaux de producti-

vité du travail plus faibles du fait d'un moindre niveau de qualification, d'expérience ou des effets d'un éloignement prolongé du marché du travail. Sous l'hypothèse que 50 % des emplois créés hors apprentis se situent à 50 % de la productivité moyenne des secteurs d'embauche, cet effet expliquerait un point supplémentaire de perte de productivité.

Localisation sectorielle et nature des emplois créés entre 2019 et mi-2023



Lecture : l'industrie a créé entre 2019 et mi-2023 environ 38 000 emplois d'apprentis et 29 000 emplois hors apprentissage.

S'ajoutent des facteurs sectoriels de perte de productivité, qui renvoient à des chocs spécifiques ainsi qu'à des transformations plus structurelles. Plusieurs secteurs ont été affectés, en 2021 et 2022 notamment, par des difficultés d'approvisionnement qui semblent en voie de résorption en 2023. Les secteurs énérgo-intensifs, notamment la chimie, ont été pénalisés par la hausse des prix énergétiques. EDF a dû réduire sa production d'électricité du fait des problèmes techniques rencontrés dans la maintenance de ses centrales. Plusieurs secteurs connaissent des transformations de leur activité, notamment le bâtiment, avec la montée en charge de la rénovation, plus intensive en main d'œuvre que la construction neuve, avec pour conséquence des pertes de productivité. L'évolution des gammes de produits, dans l'automobile avec le démantèlement de certains sites de production de véhicules thermiques, ou dans l'aéronautique, avec la fin de la production de l'A380, peut également affecter la productivité.

Ces secteurs ont plutôt fait le choix de maintenir leurs effectifs et de préserver les salaires, ce qui a conduit à une nette déformation du partage de la valeur en faveur de la rémunération des salariés. C'est notamment le cas pour le secteur des matériels de transports, et dans une moindre mesure pour la construction et les autres branches industrielles. Lorsqu'un rattrapage de la production est envisagé, comme dans le cas d'EDF pour

la production d'électricité, la perte de productivité est amenée à se résorber, ouvrant le champ à une reprise de la dynamique salariale. A l'inverse, si la perte de productivité est pérenne, un ajustement pourrait advenir au niveau de l'emploi ou sous la forme d'une modération salariale, pour restaurer l'équilibre économique.

Au total, la perte de pouvoir d'achat du salaire moyen par tête correspondant à une baisse de la productivité a des implications très différentes selon qu'elle provient de la création de nouveaux emplois permettant d'intégrer des personnes peu qualifiées sur le marché du travail, ou qu'elle résulte d'une transformation des modalités de création de richesse. Dans le premier cas, il s'agit essentiellement d'un effet de composition, qui masque en fait une hausse de la richesse produite de manière agrégée ainsi que des niveaux de vie de l'ensemble des individus. Dans le second cas, au contraire, la moindre création de richesses risque de se traduire en ralentissement de l'emploi et des salaires.

Dans plusieurs secteurs, les salaires sont contraints par la baisse des prix relatifs de la valeur ajoutée, qui sert de base au partage de la valeur

A l'origine de la poussée inflationniste qui grève le pouvoir d'achat des salaires se trouvent les chocs de prix d'importation qui ont touché l'économie française à partir de 2021 : au départ la forte hausse des prix de l'énergie et des autres matières premières, puis progressivement le renchérissement de l'ensemble des produits importés. La diffusion du choc de prix importés n'est pas homogène dans l'économie : elle dépend des conditions de l'équilibre offre-demande de chaque marché, tout au long des chaînes de valeur. Certains secteurs ont ainsi vu leurs prix augmenter en ligne avec leurs coûts, parfois même davantage dans des situations de déficit d'offre, alors que d'autres marchés ont connu des dynamiques de prix moins favorables, notamment quand leurs débouchés s'ajustent négativement aux hausses de prix³.

Les dynamiques des prix de valeur ajoutée qui en résultent, différenciées entre secteurs et entreprises, se répercutent sur les salaires et les marges. Lorsque le prix de valeur ajoutée d'une entreprise a augmenté plus vite que les prix à la consommation, cela signifie qu'il y a une amélioration relative du pouvoir d'achat de sa valeur ajoutée, autrement dit le pouvoir d'achat combiné des salaires et des marges en sort rehaussé. C'est notamment le cas des secteurs qui ont pu bénéficier, de par leur situation concurrentielle ou de l'évolution des prix sur les marchés qu'ils fournissent, d'une amélioration immédiate pour certains, plus progressive pour d'autres, leurs termes de l'échange. Il s'agit des secteurs de l'énergie-eau-déchets, l'industrie agro-alimentaire,

³ Axelle Arquié, Malte Thie, *Energy, Inflation and Market Power: Excess Pass-Through in France*, CEPII Working Paper, n° 2023-16, September 2023.

les services de transports, la construction, le commerce, les services immobiliers. **C'est l'inverse qui s'est produit dans les secteurs qui n'ont pas eu la possibilité d'augmenter suffisamment leurs prix. La perte de pouvoir d'achat de la valeur ajoutée, qui se partage ensuite entre les apporteurs de travail et de capital au moment des négociations salariales, est alors de nature à freiner les salaires relativement aux prix à la consommation.**

Il y a identité entre gains de productivité et gains de pouvoir d'achat du salaire moyen par tête sur la durée

L'analyse ci-dessus montre, d'une part, que les salaires s'ajustent progressivement à la hausse des prix à la consommation, sans qu'apparaisse de déséquilibre manifeste du partage de la valeur globale au détriment des salariés. D'autre part, la perte de pouvoir d'achat du salaire moyen par tête s'explique, pour une large partie, par la déformation de la structure des emplois sous l'effet des fortes créations d'emploi en faveur des jeunes, notamment les apprentis, et des personnes moins qualifiées. Ces effets de composition ne traduisent pas des pertes de pouvoir d'achat au niveau des salariés, qui bénéficient de dynamiques salariales d'autant plus fortes qu'ils se situent en bas de l'échelle salariale. Cependant, compte tenu des pertes de productivité liées à la transformation de l'appareil productif et de la nature importée du choc inflationniste qui entraîne une dégradation des termes de l'échange de plusieurs secteurs, une perte de pouvoir d'achat devrait subsister pour les secteurs concernés. Par ailleurs, la tendance au ralentissement des gains de productivité observée au cours des précédentes décennies laisse attendre une faible progression des salaires moyens par tête réels pour la période à venir. **Ces constats interrogent sur les leviers à activer pour redynamiser les gains de productivité, premier déterminant du pouvoir d'achat des salaires.**

La mobilité de la main d'œuvre des entreprises les moins productives vers les plus productives est un levier puissant pour favoriser les gains de productivité du travail. C'est un des principaux enseignements du Rapport sur le tissu productif de l'OFCE⁴ qui montre que l'essentiel des gains de productivité se sont produits par le biais de la réallocation des facteurs de production au cours de la décennie passée. **Les écarts de rémunérations jouent un rôle de signal prix et sont de nature à inci-**

ter une réallocation des travailleurs des entreprises et secteurs les moins productifs vers ceux qui le sont davantage. En termes de politique publique, cela renvoie notamment aux problématiques de mobilité géographique, en particulier au niveau de l'offre de logements, de transports et de services aux familles.

Au niveau de l'entreprise, les gains de productivité des salariés peuvent être encouragés par une optimisation du coin fiscal-social. A certains niveaux de salaires, la dégressivité de la prime d'activité puis la progressivité de l'impôt sur le revenu d'une part, et la dégressivité des allègements de cotisations patronales d'autre part, ont pour effet combiné de faire croître beaucoup plus vite le coût du travail que le salaire net⁵. Cette situation peut faire émerger des trappes à bas salaire ou à la promotion des salariés en incitant, d'un point de vue strictement financier, le salarié à préférer transformer ses gains de productivité en temps libre plutôt qu'en rémunération, ou l'employeur à favoriser de l'emploi moins qualifié et moins expérimenté. Ce risque est renforcé quand les grilles salariales sont tassées comme c'est le cas aujourd'hui après les fortes revalorisations du SMIC. Les dispositifs de partage de la valeur peuvent également susciter des gains de productivité, en ce qu'ils complètent la boîte à outils des employeurs à côté des salaires et des primes.

Enfin, le coût du travail est un déterminant de la compétitivité des entreprises, et donc de la pérennité des gains salariaux. Lorsque les conditions de rentabilité économique ne sont plus assurées, l'emploi sert en général de variable d'ajustement, notamment lorsque les entreprises doivent cesser leur activité ou restructurer leur appareil productif pour poursuivre leur activité. Au cours des dernières décennies, les pouvoirs publics sont régulièrement intervenus pour soutenir le pouvoir d'achat des salaires, mais ce soutien s'est opéré au détriment de l'emploi, notamment celui des travailleurs les moins qualifiés, ce qui a justifié ensuite des politiques d'allègements de cotisations pour corriger ces effets. **Les branches et les entreprises doivent donc trouver le bon équilibre entre la revalorisation de leurs échelles salariales, et la maîtrise du coût du travail, qui reste plus élevé en France que dans la plupart des pays européens. Les discussions salariales au niveau des différentes branches doivent également veiller à ce que la compétitivité des entreprises les plus exposées à la compétition internationale ne soit pas fragilisée.**

⁴ Sébastien Bock, Aya Elewa, Sarah Guillou, *Comprendre le tissu productif marchand en France : une analyse de la décennie passée*, Policy brief de l'OFCE, n° 119 septembre 2023.

⁵ M. Sicsic, G. Vermersch, *Les incitations monétaires au travail sont plus élevées en 2019 qu'en 2014*, Insee Analyses n° 66, juillet 2021.

Annexe

Décomposition de l'évolution du salaire moyen par tête en ses déterminants entre les niveaux moyens de l'année 2019 et les niveaux du deuxième trimestre 2023 (en %)

	Pouvoir d'achat du SMPT	Termes de l'échange	Coin social	Part des salaires	Heures par tête	Productivité horaire
Ensemble des branches marchandes non agricoles	-2,5	1,6	0,7	0,3	0,0	-4,9
Industries agro-alimentaires	-4,6	18,8	0,3	-12,1	0,0	-8,9
Biens d'équipement	-2,3	-1,2	1,0	-0,4	-0,6	-1,1
Matériels de transport	-1,4	-1,2	1,3	25,6	-0,2	-21,5
Autres branches industrielles	-1,5	-0,2	0,3	1,7	-0,7	-2,5
Energie, eau, déchets	-4,4	98,7	2,2	-47,2	0,7	-11,6
Construction	-4,1	10,1	0,1	2,7	-0,5	-14,9
Commerce	-1,8	3,0	0,3	-0,7	0,0	-4,3
Transport	-3,0	15,4	1,1	-3,2	0,9	-14,9
Hébergement-restauration	-2,1	-14,7	1,5	30,0	1,0	-13,9
Information-communication	-1,4	-15,4	0,7	9,2	0,9	5,1
Services financiers	0,8	-19,3	1,5	20,0	1,3	1,2
Services immobiliers	-5,5	1,1	0,3	-3,6	0,6	-3,9
Services aux entreprises	-3,7	-4,0	0,3	2,5	-0,3	-2,2
Services aux ménages	-1,9	-14,9	1,4	17,5	-1,2	-2,0

Source : Insee, comptabilité nationale, calculs Rexecode

Note : le pouvoir d'achat du salaire moyen par tête (SMPT), défini comme le rapport entre le SMPT et l'indice des prix à la consommation (IPC), peut se décomposer comptablement comme le produit des quantités suivantes : termes de l'échange (= déflateur de valeur ajoutée / IPC), coin social (= masse salariale brute / rémunérations), part des salaires (= rémunérations/valeur ajoutée), heures par tête et productivité horaire. L'évolution du pouvoir d'achat du SMPT résulte de l'évolution de ces composantes.