

1

Sous pression : évolution des marchés du travail et des salaires dans les pays de l'OCDE

Satoshi Araki, Sandrine Cazes, Andrea Garnerio et Andrea Salvatori

L'année 2022 a été marquée par un ralentissement de la reprise consécutive à la pandémie de COVID-19, avec une stabilisation de l'emploi et du chômage. Les marchés du travail restent tendus, même si certains signes laissent à penser que ces tensions pourraient s'atténuer. Dans ce contexte, la qualité des emplois proposés s'est améliorée à certains égards, mais les salaires réels accusent une baisse notable dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE malgré un redressement de la croissance des salaires nominaux. Dans la plupart des pays, les profits ont enregistré une croissance robuste, souvent supérieure à celle des salaires nominaux. Les salaires minimums nominaux progressent au même rythme que l'inflation, mais tout gain éventuel se dissipe souvent rapidement face à une inflation qui reste élevée. À l'inverse, les salaires négociés dans le cadre de conventions collectives entre employeurs ou organisations patronales et syndicats n'évoluent pas dans l'immédiat, et ce même dans les pays où la majorité des travailleurs sont couverts par une convention collective, même si une phase de rattrapage est attendue au cours des prochains trimestres.

En bref

Alors que nos sociétés font face à une crise du coût de la vie, la reprise robuste enregistrée après la récession due au COVID-19 a marqué le pas depuis 2022. Le choc énergétique provoqué par la guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine a pesé sur la croissance mondiale, et a contribué à propulser l'inflation à des niveaux qui n'avaient plus été observés depuis plusieurs décennies dans de nombreux pays. Toutefois, les marchés du travail des pays de l'OCDE ont bien résisté. L'emploi et le chômage sont restés stables, et le marché du travail demeure tendu dans la plupart des pays, même si certains signes donnent à penser que les tensions pourraient s'atténuer. Les derniers trimestres ont été marqués par des signes d'amélioration, notamment une légère reprise de la croissance du PIB mondial.

Selon les dernières données disponibles au moment d'écrire ces lignes, on constate ce qui suit :

- **Après une stabilisation au second semestre de 2022, le taux d'emploi s'est légèrement redressé au cours des premiers mois de 2023 dans la zone OCDE.** Le taux d'emploi enregistré en mai 2023 dans la zone OCDE était supérieur d'environ 3 % à son niveau de décembre 2019. Les taux de chômage sont majoritairement restés en deçà des niveaux d'avant la crise dans les pays de l'OCDE. Un récent redressement de la croissance a contribué à améliorer les projections économiques à court terme, mais la croissance du PIB devrait rester modérée en 2023 et 2024. Au cours de cette même période, le taux d'emploi dans les pays de l'OCDE devrait continuer à progresser, et le taux de chômage devrait augmenter légèrement.
- **Les taux d'inactivité ont reculé par rapport à la période antérieure à la crise du COVID-19 dans la plupart des pays.** Les inquiétudes exprimées dans un premier temps quant au risque que la pandémie entraîne une hausse durable des taux d'inactivité ne se sont pas matérialisées, y compris pour les adultes plus âgés. En moyenne, le taux d'inactivité des 55-64 ans a diminué plus fortement que celui des classes d'âge plus jeunes dans les pays de l'OCDE. Toutefois, le taux d'inactivité de l'ensemble de la population d'âge actif est supérieur à celui relevé avant la crise dans sept pays de l'OCDE, les hausses les plus marquées étant observées dans les pays membres d'Amérique latine.
- **Des tensions persistent sur les marchés du travail, même si elles s'atténuent.** Les tensions sur le marché du travail (mesurées à l'aune du nombre d'emplois vacants par chômeur) se sont atténuées au second semestre de 2022, mais elles restaient nettement supérieures à leurs niveaux d'avant la crise. Les données issues des offres d'emploi publiées en ligne dans certains pays donnent à penser que la demande de main-d'œuvre a continué de diminuer au premier semestre de 2023.
- **Dans un contexte de tensions sur les marchés du travail, la croissance des salaires nominaux a repris et certains aspects non monétaires de la qualité des emplois se sont améliorés.** Au premier trimestre de 2023, la croissance des salaires nominaux en glissement annuel était supérieure à son niveau d'avant la crise dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE, et s'élevait à 5.6 % en moyenne dans les 34 pays pour lesquels des données sont disponibles. La part des contrats temporaires et du travail à temps partiel subi parmi les nouvelles embauches a diminué dans la plupart des pays de l'OCDE. En outre, les données relatives aux offres d'emploi publiées en ligne au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni mettent en évidence une hausse de la part des emplois vacants proposant des avantages sociaux, comme une couverture santé, des dispositifs/régimes de retraite et des congés rémunérés.

- **Alors que l'inflation atteint des niveaux qui n'avaient plus été observés depuis plusieurs décennies dans nombre de pays, les salaires horaires réels diminuent – souvent sensiblement – dans la quasi-totalité des secteurs et des pays de l'OCDE, ce qui participe à la crise du coût de la vie.** Au premier trimestre de 2023, en dépit du redressement des salaires nominaux, l'écart entre la croissance annuelle des salaires nominaux et l'inflation s'établissait à -3.8 % en moyenne dans les 34 pays pour lesquels des données sont disponibles, un écart négatif étant observé dans 30 pays. La perte de pouvoir d'achat est particulièrement problématique pour les travailleurs des ménages modestes, qui ont moins de latitude pour faire face au renchérissement du coût de la vie en puisant dans leur épargne ou *via* l'emprunt, et qui doivent souvent faire face à une inflation réelle plus élevée étant donné qu'une part plus importante de leurs dépenses est consacrée à l'énergie et aux produits alimentaires.
- **La croissance des salaires nominaux ne s'est pas sensiblement accélérée au premier semestre de 2023, mais l'écart avec l'inflation, qui est en recul, se réduit dans certains pays.** Les données récentes de cinq pays sur les salaires mettent en évidence une progression stable des salaires nominaux dans la plupart d'entre eux en avril et mai 2023. De même, la croissance des salaires publiés sur la plateforme en ligne *Indeed* est restée stable ou a ralenti au cours des cinq premiers mois de 2023 en Allemagne, aux États-Unis, en France, en Irlande et en Italie. En Espagne, aux Pays-Bas et – de manière plus visible – au Royaume-Uni, la croissance nominale des salaires publiés a augmenté. De manière générale, l'écart entre l'inflation et la croissance nominale des salaires publiés s'est resserré. Toutefois, l'Espagne et les États-Unis sont les seuls pays où les salaires publiés sur *Indeed* ont augmenté en termes réels au cours des derniers mois.
- **Dans de nombreux pays, les salaires réels diminuent dans tous les secteurs, de manière moins prononcée toutefois dans les secteurs peu rémunérateurs.** Au premier trimestre de 2023, les secteurs peu rémunérateurs ont enregistré une hausse des salaires réels supérieure à celle observée dans les secteurs à rémunération intermédiaire dans 18 pays sur les 31 pour lesquels des données sont disponibles, et supérieure à celle observée dans les secteurs très rémunérateurs dans 22 pays. La progression des salaires réels dans les secteurs peu rémunérateurs n'a été inférieure à la progression des salaires dans les secteurs à rémunération intermédiaire ou élevée que dans six pays.
- **Dans la plupart des pays, les profits ont davantage augmenté que les coûts de main-d'œuvre, ce qui a contribué de manière exceptionnellement importante aux tensions sur les prix intérieurs et entraîné une contraction de la part du travail.** D'après les données de l'Europe et de l'Australie, le secteur de l'énergie n'est pas le seul concerné. D'autres pans de l'économie le sont aussi, comme les secteurs de l'hébergement et de la restauration, et l'industrie manufacturière. Avec la réouverture des économies, la demande insatisfaite et les plans de relance de grande ampleur ont stimulé la demande globale, ce qui a favorisé une croissance rapide des profits, tandis que les goulets d'étranglement de l'offre ont limité la vitesse d'ajustement de la production. Grâce à une forte demande des consommateurs et à une évolution rapide de l'inflation tirée par des facteurs externes, de nombreux producteurs ont probablement pu ajuster rapidement leurs prix, alors que les hausses de salaire impliquent généralement une période de renégociation plus longue.

Plusieurs leviers peuvent être actionnés pour limiter l'impact de l'inflation sur les travailleurs et faire en sorte que les répercussions de la crise du coût de la vie soient équitablement réparties entre les contribuables (par l'intermédiaire des impôts), les entreprises et les travailleurs. Le moyen le plus direct d'aider les travailleurs consiste à augmenter leurs salaires. Les mécanismes de formation des salaires – qui englobent les salaires minimums et les négociations collectives – peuvent contribuer à atténuer les pertes de pouvoir d'achat et à assurer une répartition équitable du coût de l'inflation entre les entreprises et les travailleurs, en évitant la formation d'une spirale prix-salaires. Les dernières données et informations disponibles issues d'un questionnaire adressé aux ministères du Travail et aux partenaires sociaux des pays de l'OCDE donnent les indications suivantes :

- **En moyenne dans les pays de l'OCDE, les salaires minimums légaux nominaux ont augmenté de 29 % entre décembre 2020 et mai 2023.** Les salaires minimums ont ainsi progressé au même rythme que l'inflation (les prix ayant augmenté de 24.6 % en moyenne au cours de la même période), même si les gains réels s'érodent généralement rapidement face à une inflation qui reste élevée. À l'avenir, il est important de veiller à ce que les salaires minimums légaux continuent d'être ajustés régulièrement par l'intermédiaire des différents dispositifs institutionnels et mécanismes de revalorisation nationaux. D'aucuns craignent que les hausses du salaire minimum contribuent à alimenter l'inflation. Toutefois, l'effet de ces hausses sur la croissance globale des salaires est limité, même si l'on tient compte des effets d'entraînement sur les salaires supérieurs au salaire minimum.
- **Dans la plupart des pays de l'OCDE, les hausses de salaire minimum relèvent d'une décision discrétionnaire des pouvoirs publics, qui n'intervient généralement qu'une fois par an au maximum, tandis que dans six pays, le salaire minimum légal national est automatiquement indexé sur l'inflation.** L'indexation automatique contribue à préserver le pouvoir d'achat des travailleurs rémunérés au salaire minimum et à améliorer la prévisibilité des hausses futures. Néanmoins, elle réduit aussi la marge de manœuvre des pouvoirs publics, des partenaires sociaux ou des commissions quant aux décisions de hausses futures, et pourrait entraîner une compression excessive de la distribution des salaires, faute de revalorisation des autres salaires, avec des répercussions tant sur les carrières individuelles que sur la conception des politiques de redistribution.
- **Les salaires négociés dans le cadre des conventions collectives entre les entreprises et les salariés diminuent en termes réels et évoluent à plus long terme.** Plusieurs facteurs peuvent expliquer pourquoi les salaires négociés n'ont, en moyenne, pas progressé au même rythme que l'inflation. Surtout, les accords salariaux étant échelonnés et peu fréquents, il est rare que les salaires négociés s'adaptent immédiatement à une hausse inattendue des prix. Néanmoins, dans certains pays de l'OCDE, les organisations syndicales et patronales et les pouvoirs publics ont trouvé de nouveaux moyens d'atténuer les effets de l'inflation tout en limitant les coûts supportés par les entreprises, en ayant recours à des primes forfaitaires exonérées d'impôt ou des avantages non salariaux.
- **Il est probable que la croissance des salaires négociés s'accélère au cours des prochains trimestres, les derniers cycles de négociation ayant visé à recouvrer une partie des pertes de pouvoir d'achat.** Toutefois, les données disponibles donnent à penser qu'après une phase initiale de rattrapage, la croissance des salaires négociés nominaux retrouvera son niveau antérieur sans créer de spirale prix-salaires. Globalement, la croissance des salaires nominaux globaux devrait atteindre à peine plus de 4 % dans la zone OCDE en 2023, avant de redescendre à environ 3.5 % en 2024, alors que l'inflation devrait s'établir à 6.6 % en 2023 et 4.3 % en 2024 d'après les prévisions.

Les salaires minimums et la négociation collective peuvent contribuer à assurer une répartition équitable du coût de l'inflation entre les salariés et les employeurs, ainsi qu'entre les travailleurs à différents niveaux de rémunération. Une répartition équitable du coût de l'inflation peut empêcher un nouveau creusement des inégalités et soutenir une politique monétaire efficace en évitant les effets de rétroaction entre les profits, les salaires et les prix. L'analyse figurant dans ce chapitre donne à penser que dans plusieurs secteurs et pays, les profits pourraient absorber de nouvelles hausses de salaire afin de recouvrer progressivement une partie des pertes de pouvoir d'achat, pour les bas salaires du moins, sans provoquer de tensions importantes sur les prix. Compte tenu de la rigidité à la baisse des prix, la récente diminution des coûts des intrants devrait également permettre d'absorber une partie des hausses de salaire sans générer de tensions inflationnistes. La négociation collective peut également contribuer à définir des solutions adaptées à la capacité variable des entreprises à faire face aux hausses de salaire – dans les petites et moyennes entreprises par exemple, qui peuvent être soumises à des contraintes plus importantes.

Introduction

Le présent chapitre propose un tour d'horizon détaillé des évolutions récentes sur les marchés du travail des pays de l'OCDE, en mettant plus particulièrement l'accent sur l'évolution des salaires, et il examine les mesures que les pays peuvent adopter pour faire face à la crise actuelle du coût de la vie, en se concentrant sur les politiques salariales. Il propose une analyse du rôle joué jusqu'à présent par les salaires minimums et la négociation collective pour amortir le coût de l'inflation, en s'appuyant sur un questionnaire adressé aux pays de l'OCDE et aux organisations patronales et syndicales par l'intermédiaire de Business@OECD (BIAC) et de la Commission syndicale consultative (TUAC), respectivement.

Ce chapitre est structuré comme suit : la section 1.1 examine les évolutions récentes sur les marchés du travail des pays de l'OCDE ; la section 1.2 rend compte des évolutions récentes des salaires ; et la section 1.3 étudie le rôle des salaires minimums légaux et des négociations collectives en tant que levier d'action pour soutenir les travailleurs et assurer une répartition équitable du coût de l'inflation entre les pouvoirs publics, les entreprises et les travailleurs. Pour conclure, la section 1.4 présente des recommandations d'action.

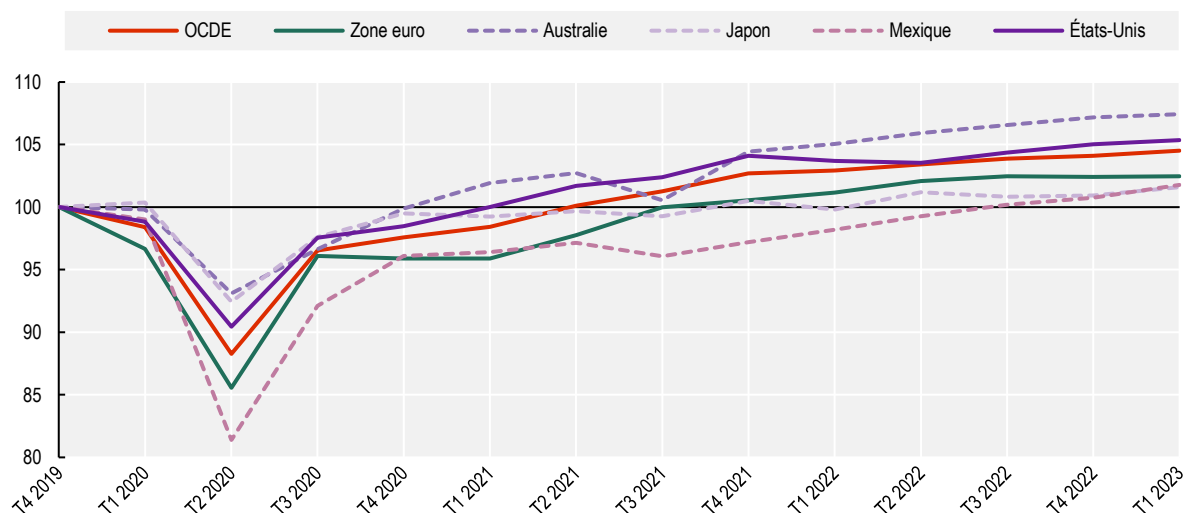
1.1. Si la croissance économique a marqué le pas en 2022, les indicateurs du marché du travail se sont stabilisés dans les pays de l'OCDE

La croissance a considérablement ralenti au cours de l'année 2022 dans les pays de l'OCDE, mais des signes d'amélioration sont visibles en 2023 (Graphique 1.1). La guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine a entraîné une hausse sensible des prix, notamment de l'énergie et des produits alimentaires, ce qui a accentué les tensions inflationnistes alors que le coût de la vie augmentait déjà rapidement partout dans le monde. L'inflation a érodé les revenus des ménages, et la politique monétaire s'est considérablement durcie dans le contexte des mesures exceptionnellement vigoureuses de relèvement des taux directeurs déployées à grande échelle par les banques centrales au cours des derniers mois (OCDE, 2022^[1]). Au quatrième trimestre de 2022, la croissance mondiale a marqué le pas, s'établissant à tout juste 2 % en rythme annuel, la croissance sur l'année tombant à 2.3 %, soit un peu plus de la moitié du taux observé en 2021. Toujours au quatrième trimestre, la production a diminué dans 15 économies de l'OCDE, européennes pour la plupart. La récente baisse des prix de l'énergie et l'amélioration des perspectives de croissance de la Chine ont contribué au redressement des indicateurs économiques au premier semestre de 2023, la croissance du PIB mondial se rétablissant à un peu plus de 3 % en rythme annuel au premier trimestre, malgré des résultats inégaux d'un pays à l'autre et une croissance particulièrement faible dans la zone euro (OCDE, 2023^[2]). Au premier trimestre de 2023, le PIB de la zone OCDE était supérieur de 5 % à son niveau de la fin 2019, après une croissance de 1.5 % en glissement annuel (Graphique 1.1).

Dans un contexte de ralentissement de la croissance économique, la croissance de l'emploi a également marqué le pas au cours de l'année 2022, mais a continué de progresser au cours des premiers mois de 2023 (Graphique 1.2). En mai 2023, l'emploi total dans la zone OCDE était supérieur d'environ 3 % à son niveau de décembre 2019. Globalement, depuis le début de la pandémie, le taux d'emploi des femmes est légèrement supérieur à celui des hommes (voir Encadré 1.1). Au premier trimestre de 2023, les taux d'emploi se sont également stabilisés à des niveaux supérieurs à leurs niveaux d'avant la crise (Graphique d'annexe 1.A.1).

Graphique 1.1. La croissance du PIB a ralenti au cours de l'année passée

PIB réel indexé sur 100 au T4 2019, corrigé des variations saisonnières, différents pays de l'OCDE



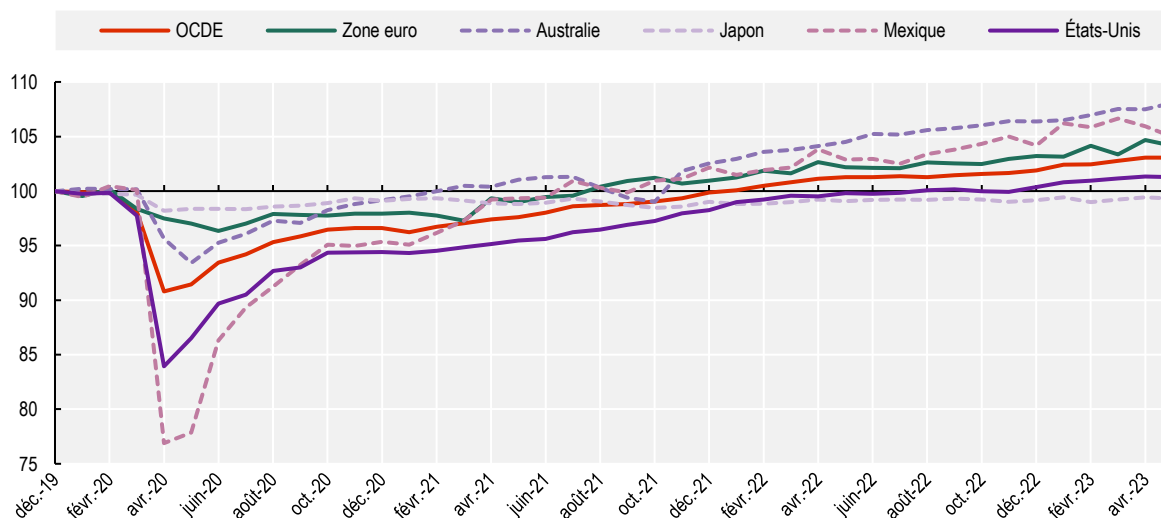
Note : Zone euro se rapporte à la moyenne des 20 pays de la zone euro.

Source : OCDE (2023), « Comptes nationaux trimestriels », Statistiques de l'OCDE sur les comptes nationaux (base de données), <https://doi.org/10.1787/data-00017-fr> (consulté le 23 juin 2023).

StatLink  <https://stat.link/w3on0z>

Graphique 1.2. L'emploi total s'est redressé dans la plupart des pays dans le sillage de la pandémie de COVID-19

Emploi total indexé sur 100 en décembre 2019, corrigé des variations saisonnières, différents pays de l'OCDE



Note : Zone euro se rapporte aux moyennes de 20 pays de la zone euro. Les valeurs de la moyenne OCDE, de la zone euro et du Mexique ont été établies à partir des statistiques mensuelles du chômage de l'OCDE, qui correspondent au taux de chômage multiplié par un moins le taux de chômage, et dont l'échelle est modifiée en fonction des chiffres trimestriels de l'emploi issus de l'EFT.

Source : OCDE (2023), « Main-d'œuvre : Statistiques sur le marché du travail », *Principaux indicateurs économiques* (base de données), <https://doi.org/10.1787/data-00046-fr> (consulté le 3 juillet 2023).

StatLink  <https://stat.link/vuzkyx>

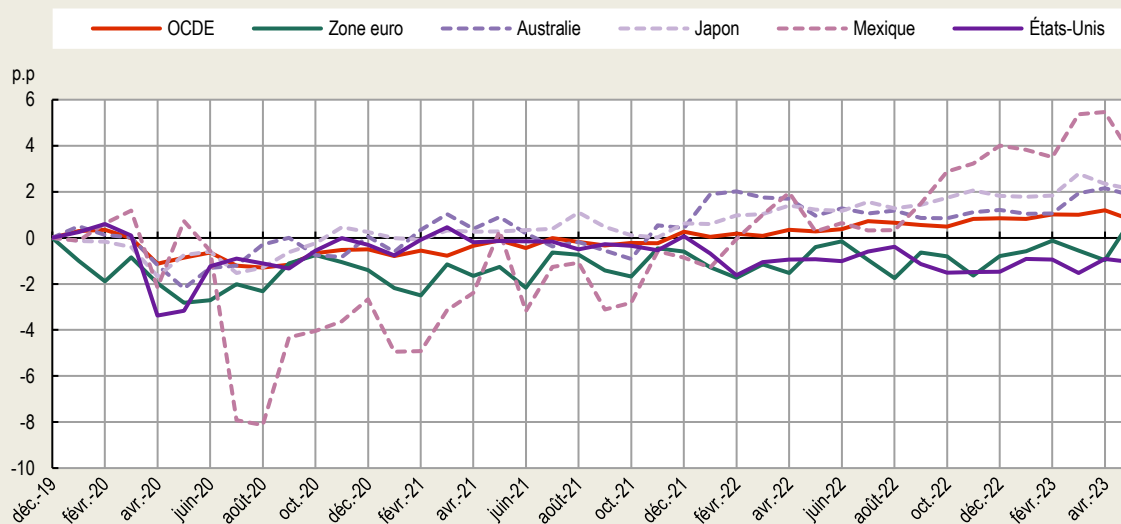
Encadré 1.1. Dans la plupart des pays, le taux d'emploi des femmes a davantage augmenté que celui des hommes depuis le début de la pandémie

L'effet immédiat de la pandémie sur le marché du travail a été plus marqué pour les femmes que pour les hommes dans la plupart des pays de l'OCDE, faisant craindre une « récession rose » (OCDE, 2020^[3]). Toutefois, à mesure de la réouverture des économies, les femmes ont davantage bénéficié que les hommes du rebond de l'activité économique dans la plupart des pays de l'OCDE. En effet, début 2022 – soit deux ans après le début de la pandémie – l'écart entre le taux de chômage des hommes et celui des femmes était inférieur à celui observé avant la pandémie dans une majorité de pays de l'OCDE (Salvatori, 2022^[4]).

Au cours de l'année 2022 et du premier semestre de 2023, le taux d'emploi des hommes et des femmes s'est stabilisé à un niveau supérieur à son niveau d'avant la pandémie (Graphique 1.3). En mai 2023, l'emploi total des femmes avait gagné un point de pourcentage de plus que celui des hommes, et était supérieur de 3.5 % à son niveau d'avant la crise.


Graphique 1.3. Le taux d'emploi des femmes a davantage augmenté que celui des hommes depuis le début de la pandémie

Écart en points de pourcentage entre la croissance de l'emploi des hommes et des femmes depuis décembre 2019, corrigé des variations saisonnières



Note : les taux d'emploi des femmes et des hommes sont indexés sur 100 en décembre 2019. Zone euro se rapporte à la moyenne des 20 pays de la zone euro. La moyenne OCDE et la zone euro sont des estimations fondées sur les statistiques mensuelles du chômage de l'OCDE, qui correspondent au taux de chômage multiplié par un moins le taux de chômage, et dont l'échelle est modifiée en fonction des chiffres trimestriels de l'emploi issus de l'EFT.

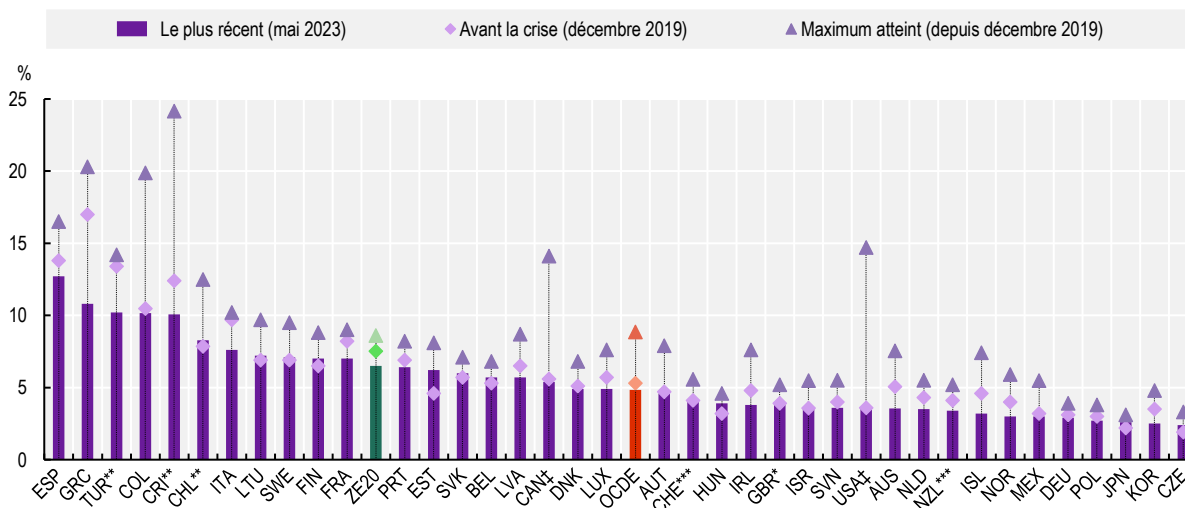
Source : OCDE (2023), « Main-d'œuvre : Statistiques sur le marché du travail », *Principaux indicateurs économiques* (base de données), <https://doi.org/10.1787/data-00046-fr> (consulté le 3^e juillet 2023).

StatLink  <https://stat.link/mvzf3i>

De même, les taux de chômage se sont maintenus dans les pays de l'OCDE à la fin de l'année, et sont majoritairement restés en deçà des niveaux d'avant la crise (Graphique 1.4). En mai 2023, le taux de chômage s'établissait à 4.8 % en moyenne dans la zone OCDE – soit un demi-point de pourcentage de moins par rapport à son niveau d'avant la crise. Toujours en mai 2023, le taux de chômage était effectivement supérieur d'au moins un demi-point de pourcentage à son niveau d'avant la crise dans seulement quatre pays – l'écart maximal (1.6 point) étant observé en Estonie.


Graphique 1.4. Les taux de chômage demeurent faibles dans les pays de l'OCDE

Taux de chômage (en pourcentage de la population active), corrigé des variations saisonnières



Note : la population active est composée de toutes les personnes âgées de 15 ans ou plus. Zone euro se rapporte à la moyenne des 20 pays de la zone euro. Pour les pays marqués *, les données les plus récentes se rapportent à mars 2023, pour ceux marqués **, elles se rapportent à avril 2023, pour ceux marqués ***, elles se rapportent au T1 2023, et pour ceux marqués †, à juin 2023.

Source : OCDE (2023), « Taux de chômage » (indicateur), <https://doi.org/10.1787/de6758ad-fr> (consulté le 11 juillet 2023).

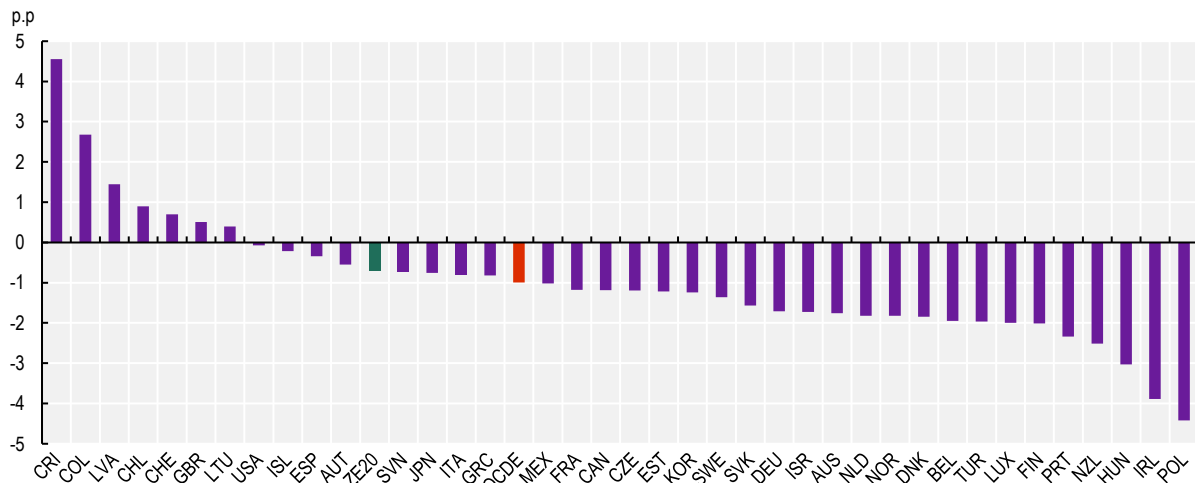
StatLink  <https://stat.link/ygcud7>

1.1.1. Les taux d'inactivité sont globalement en baisse, mais le nombre moyen d'heures travaillées est légèrement inférieur à son niveau d'avant la crise dans plusieurs pays

Les taux d'inactivité au sein de la population d'âge actif sont inférieurs à leur niveau d'avant la crise dans la plupart des pays, ce qui met en évidence un redressement de l'offre de main-d'œuvre, qui avait diminué au début de la crise du COVID-19. Au premier trimestre de 2023, les taux d'inactivité étaient inférieurs ou égaux à leurs niveaux d'avant la crise dans 31 pays, la totalité d'entre eux ayant enregistré une baisse moyenne légèrement inférieure à 1 point de pourcentage. Les taux d'inactivité étaient supérieurs d'au moins un point de pourcentage à leurs niveaux d'avant la crise dans seulement trois pays, à savoir la Colombie, le Costa Rica et la Lettonie¹.


Graphique 1.5. Les taux d'inactivité sont inférieurs à leurs niveaux d'avant la crise dans la plupart des pays de l'OCDE

Évolution en points de pourcentage des taux d'inactivité de la population d'âge actif entre le T4 2019 et le T1 2023, corrigée des variations saisonnières



Note : la population d'âge actif est composée de toutes les personnes âgées de 15 à 64 ans. OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés ci-dessus. Zone euro se rapporte aux 20 pays de la zone euro. p.p. : points de pourcentage.

Source : OCDE (2023), « Main-d'œuvre : Statistiques sur le marché du travail », *Principaux indicateurs économiques* (base de données), <https://doi.org/10.1787/data-00046-fr> (consulté le 28^e juin 2023).

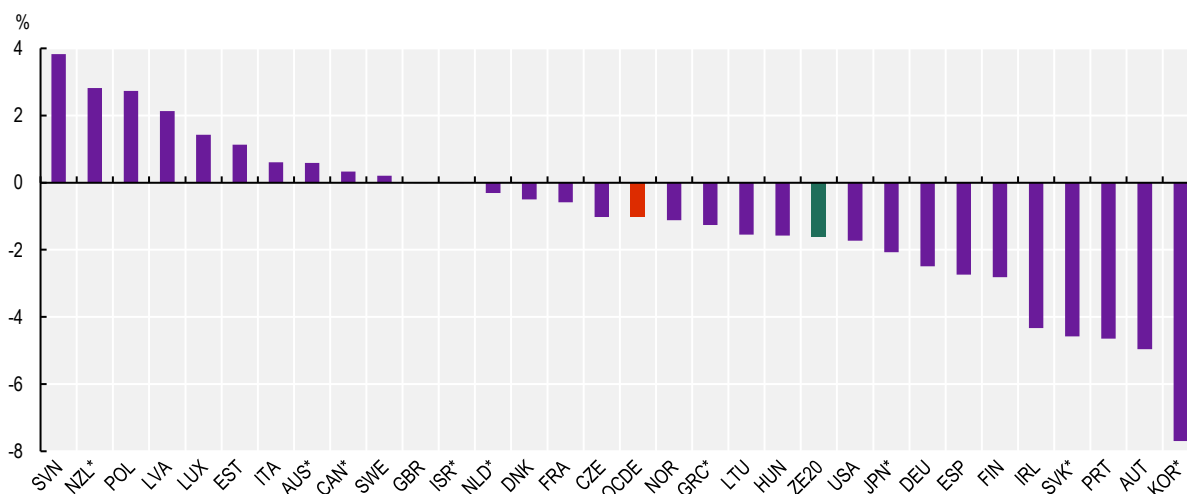
StatLink  <https://stat.link/elqz4>

Globalement, le taux d'inactivité des adultes plus âgés est également en baisse, malgré des craintes que la pandémie n'entraîne une réduction permanente de l'offre de main-d'œuvre dans ce groupe. De fait, au premier trimestre de 2023, le taux d'inactivité des personnes âgées de 55 à 64 ans avait davantage diminué par rapport à son niveau d'avant la crise que celui des personnes âgées de 25 à 54 ans (-2.5 contre -0.6 point de pourcentage en moyenne dans les pays de l'OCDE) (Graphique d'annexe 1.A.2). De manière plus générale, on ne trouve guère d'indices laissant supposer que la pandémie a entraîné une hausse des départs à la retraite des travailleurs âgés dans les différents pays. Si certaines données antérieures concernant les États-Unis laissent penser que cela pourrait avoir été le cas (Faria-e-Castro, 2021^[5]), des données plus récentes mettent en évidence des effets limités (Thompson, 2022^[6]). En outre, rien ne laisse penser qu'une hausse sensible des départs à la retraite ait eu lieu au Royaume-Uni (Murphy et Thwaites, 2023^[7]), dans la zone euro (Botelho et Weißler, 2022^[8]) ou en Australie (Agarwal et Bishop, 2022^[9]).

Le nombre d'heures travaillées par actif occupé est inférieur à son niveau d'avant la crise dans la plupart des pays pour lesquels des données récentes sont disponibles (Graphique 1.6). Le fait que le nombre d'heures travaillées reste bas sur les marchés du travail en tension pose la question de savoir si la crise du COVID-19 n'a pas engendré des changements structurels, en amenant par exemple les travailleurs à revoir leurs préférences en matière d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Toutefois, les écarts sont généralement faibles. Au quatrième trimestre de 2022, le nombre d'heures travaillées par personne en emploi était supérieur à son niveau d'avant la crise ou inférieur de moins de 2 % à ce niveau dans 22 des 30 pays pour lesquels des données récentes sont disponibles. En moyenne, le nombre d'heures travaillées par personne en emploi a diminué d'un peu moins de 1 %. En Lettonie, en Nouvelle-Zélande, en Slovaquie et en Pologne, il a augmenté de plus de 2 %, mais a diminué de plus de 4 % en Irlande, en République slovaque, au Portugal, en Autriche et en Corée. La baisse relativement importante du nombre d'heures travaillées en Corée est due à l'abaissement progressif de la durée légale du travail de 68 à 52 heures hebdomadaires (Carcillo, Hijzen et Thewissen, 2023^[10]).

Graphique 1.6. Le nombre moyen d'heures travaillées est proche de celui observé avant la pandémie dans la plupart des pays de l'OCDE

Évolution en pourcentage entre le T4 2019 et le T1 2023, corrigée des variations saisonnières



Note : le graphique présente le nombre total d'heures travaillées divisé par l'emploi total. OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés ci-dessus. Zone euro se rapporte aux 20 pays de la zone euro. Les données de la Nouvelle-Zélande correspondent au nombre total d'heures rémunérées divisé par le nombre d'emplois pourvus. *Le trimestre le plus récent est le T4 2022.

Source : OCDE (2023), « Comptes nationaux trimestriels », *Statistiques de l'OCDE sur les comptes nationaux* (base de données), <https://doi.org/10.1787/data-00017-fr> (consulté le 23 juin 2023) pour la zone euro et le Royaume-Uni, Labour Force Survey (Bureau australien de la statistique), Enquête sur la population active (Bureau des statistiques du Japon), Enquête sur la population économiquement active (Office statistique de la Corée), Household Labour Force Survey – Tables QEM034AA and QEM025AA (Statistics New Zealand), et Current Population Survey (Bureau of Labor Statistics des États-Unis).

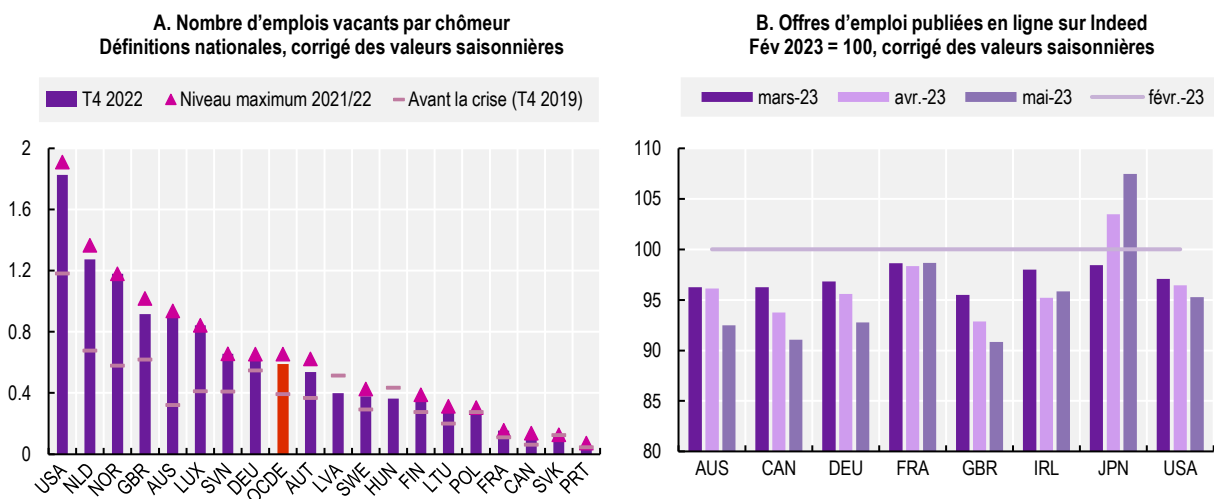
StatLink  <https://stat.link/071qvl>

1.1.2. Les tensions persistent sur les marchés du travail, même si des signes d'atténuation sont visibles

Après la forte hausse du nombre d'emplois vacants en 2021 dans le contexte du rebond sans précédent de l'activité économique, les tensions sur le marché du travail (mesurées par le nombre d'emplois vacants par chômeur) ont culminé au premier semestre de 2022 dans nombre de pays de l'OCDE (Graphique 1.7, partie A). Parmi les 19 pays pour lesquels des données sont disponibles, l'accroissement des tensions observé en 2021 a été particulièrement marqué dans les pays anglophones, mais aussi en Norvège et aux Pays-Bas². À la fin de l'année 2022, les tensions sur le marché du travail n'étaient globalement plus à leur apogée, mais restaient tout de même beaucoup plus fortes qu'avant la crise du COVID-19.

Les données relatives aux offres d'emploi sur la plateforme en ligne *Indeed* mettent en évidence un relâchement progressif des tensions au cours des derniers mois dans la majorité des pays (Graphique 1.7, partie B). Le nombre d'offres d'emploi en ligne a diminué au cours des cinq premiers mois de 2023 en Allemagne, en Australie, au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni. La baisse la plus importante a été observée au Royaume-Uni (-10 % en mai 2023 par rapport à février 2023). En France, le nombre d'offres d'emploi en ligne a diminué en début d'année, avant de se stabiliser au cours des trois mois suivants, jusqu'en mai 2023. Parmi les pays pour lesquels on dispose de données, le Japon est le seul dans lequel le nombre d'offres d'emploi en ligne a augmenté régulièrement au cours du premier semestre de 2023. En Nouvelle-Zélande, l'indice officiel des offres d'emploi publiées en ligne a diminué de 9.9 % en glissement annuel jusqu'en mars 2023³.

Graphique 1.7. Des tensions persistent sur les marchés du travail de nombreux pays, même si elles s'atténuent



Note : OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés ci-dessus. Dans la partie A, la définition des emplois vacants n'est pas uniforme d'un pays à l'autre. Dans les pays européens (à l'exception de l'Allemagne, de l'Autriche, de la France, de la Hongrie et du Portugal – voir ci-dessous), un emploi vacant est défini comme un poste rémunéré nouvellement créé, non pourvu, ou qui deviendra vacant sous peu ; pour le pourvoi duquel l'employeur entreprend activement de chercher, en dehors de l'entreprise concernée, un candidat apte et est prêt à entreprendre des démarches supplémentaires ; et qu'il a l'intention de pourvoir immédiatement ou dans un délai déterminé. En Australie, un emploi vacant est défini comme un poste à pourvoir immédiatement, pour lequel l'employeur a lancé une procédure de recrutement. En Autriche, un emploi vacant est défini comme un poste déclaré par les entreprises aux services publics de l'emploi, qui n'est pas pourvu à la fin du mois. Au Canada, un emploi vacant est défini comme un emploi remplissant les conditions suivantes : il est vacant à la date de référence (premier jour du mois), ou le deviendra au cours du mois ; il comporte des tâches à effectuer au cours du mois ; et l'employeur cherche activement à recruter à l'extérieur de l'organisation afin de le pourvoir. Les emplois vacants peuvent être à temps plein, à temps partiel, permanents, temporaires, occasionnels ou saisonniers. Sont exclus les postes réservés aux sous-traitants, aux consultants externes ou à tous les autres travailleurs qui ne sont pas considérés comme des salariés. En France, les emplois vacants sont définis comme le nombre mensuel d'offres d'emploi déposées par les entreprises à Pôle emploi. En Allemagne, un emploi vacant est défini comme un emploi d'une durée de sept jours ou plus, déclaré par les employeurs aux services publics de l'emploi, qui doit être pourvu dans un délai de trois mois et qui n'a pas été pourvu à la fin du mois. En Hongrie, un emploi vacant est défini comme le nombre de postes vacants déclarés aux bureaux locaux du travail puis au ministère du Travail. Au Portugal, un emploi vacant est défini comme le nombre de postes que les employeurs déclarent toujours vacants à la fin du mois. Au Royaume-Uni, un emploi vacant est défini comme un poste pour lequel les employeurs cherchent activement à recruter à l'extérieur de leur entreprise ou organisation (sauf dans les secteurs de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche), sur la base des estimations de l'enquête sur les postes vacants (Vacancy Survey). Aux États-Unis, un emploi vacant est défini comme un poste qui n'est pas pourvu le dernier jour ouvrable du mois. Un emploi est considéré comme vacant s'il existe un poste précis pour lequel du travail est disponible, qu'il peut débuter dans les 30 jours et que l'employeur cherche activement à recruter pour ce poste.

Source : OCDE (2020), « Labour: Registered unemployed and job vacancies (Edition 2019) », Principaux indicateurs économiques (base de données), <https://doi.org/10.1787/190bb5bc-en> (consulté le 23 juin 2023) pour l'Allemagne, l'Australie, l'Autriche, la Hongrie, le Portugal, le Royaume-Uni ; Statistiques sur les vacances d'emploi par activité de la NACE Rév. 2 pour la Finlande, le Luxembourg, la Lettonie, la Lituanie, la Norvège, les Pays-Bas, la Pologne, la République slovaque, la Slovénie et la Suède (Eurostat) ; Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants (Statistique Canada) ; Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (Dares, France) ; Posti vacanti (Istituto nazionale di statistica d'Italie) ; Job Openings and Labor Turnover Survey (Bureau of Labor Statistics des États-Unis, tiré de la base de données FRED de la Federal Reserve Bank of St. Louis) ; offres d'emploi en ligne sur Indeed.

StatLink  <https://stat.link/belyfv>

Les déséquilibres entre l'offre et la demande de main-d'œuvre touchent tous les secteurs d'activité. Le taux d'emplois vacants mesure la part des emplois vacants dans l'emploi total et pour le pourvoi desquels les employeurs déclarent tenter activement de recruter. La partie A du Graphique 1.8 donne un aperçu du nombre de pays (sur les 27 pour lesquels des données sont disponibles) dans lesquels un secteur spécifique a enregistré une hausse du taux d'emplois vacants supérieure à la moyenne nationale. Les trois secteurs les plus susceptibles d'avoir enregistré des hausses relativement supérieures des taux

d'emplois vacants sur tout le spectre des salaires sont l'information et la communication (13 pays), la construction (11 pays) et l'hébergement et la restauration (9 pays).

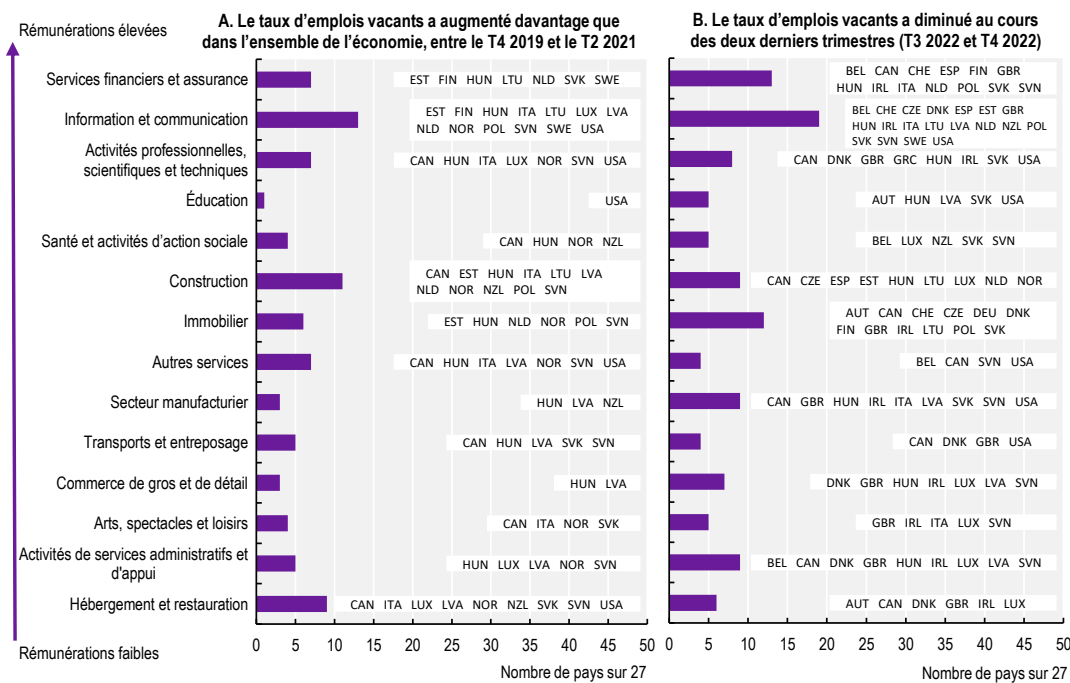
Les taux d'emplois vacants ont diminué dans de nombreux secteurs au cours des deux derniers trimestres 2022, dans l'ensemble des pays (partie B du Graphique 1.8). Les baisses des taux d'emplois vacants ont été particulièrement fréquentes dans les secteurs de la finance et de l'assurance (13 pays) et de l'information et de la communication (19 pays), deux secteurs de services très rémunérateurs. De même, des baisses des taux d'emplois vacants ont fréquemment été observées dans d'autres secteurs couvrant tout le spectre des salaires : la construction, l'industrie manufacturière et les services administratifs et d'appui (9 pays dans chaque cas).

De nombreux facteurs contribuent à expliquer pourquoi la dynamique des tensions sur le marché du travail n'est pas la même d'un pays à l'autre. Du côté de la demande, la force initiale du rebond économique et l'intensité du ralentissement ont varié en fonction de la composition de l'économie, de l'exposition à la crise énergétique et du moment auquel le durcissement de la politique monétaire est intervenu. Du côté de l'offre, si le taux d'activité a retrouvé son niveau d'avant la crise dans la plupart des pays (voir ci-dessus), il s'est redressé plus ou moins rapidement. Le taux d'activité a progressé plus lentement dans deux des plus grandes économies de l'OCDE – les États-Unis et le Royaume-Uni – où l'accroissement des tensions sur le marché du travail a été plus important que dans la plupart des autres pays. Pour la Banque centrale européenne (2023^[11]), si les tensions sur marché du travail augmentent davantage aux États-Unis que dans la zone euro, c'est en partie en raison du redressement plus lent de l'offre de main-d'œuvre.

Au début de la pandémie de COVID-19, on craignait que l'impact asymétrique de la crise sanitaire sur les différents secteurs n'entraîne une inadéquation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre (Salvatori, 2022^[4]). Toutefois, des études ont montré que la hausse de l'inadéquation observée dans un premier temps a été de courte durée et moins importante que lors de la crise financière mondiale (Pizzinelli et Shibata, 2023^[12] ; Duval et al., 2022^[13]). Pendant la reprise, la demande de main-d'œuvre a augmenté dans tous les secteurs et dans tous les pays, mais la composition sectorielle n'a pas véritablement évolué. Certaines données laissent penser que les travailleurs ont réorienté leurs recherches d'emploi vers d'autres professions que celles touchées, mais pas vers d'autres secteurs d'activité (Carrillo-Tudela et al., 2023^[14] ; Hensvik, Le Barbanchon et Rathelot, 2021^[15]).

Graphique 1.8. Les tensions se sont accrues d'un secteur à l'autre, mais elles s'atténuent souvent dans les secteurs très rémunérateurs

Nombre de pays dans lesquels le taux d'emplois vacants dans un secteur donné a augmenté davantage que dans l'ensemble de l'économie en 2021/22, ou a baissé consécutivement pendant les deux derniers trimestres pour lesquels des données sont disponibles



Note : les pays dans lesquels un secteur donné a enregistré une hausse supérieure à celle observée dans l'ensemble de l'économie (ou une baisse au cours des deux derniers trimestres) sont indiqués sur fond blanc dans le graphique. Les pays figurant dans le graphique sont les suivants : Allemagne, Autriche, Belgique, Canada, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, République tchèque, Royaume-Uni, Slovaquie, Suède et Suisse. La définition des emplois vacants et du taux d'emplois vacants n'est pas harmonisée d'un pays à l'autre. En Italie, les emplois vacants sont des emplois rémunérés (nouvellement créés ou existants, qu'ils soient vacants ou sur le point de le devenir) pour lesquels l'employeur recherche (activement et à l'extérieur de l'entreprise) un candidat apte et est prêt à entreprendre des démarches supplémentaires pour en trouver un. Le taux d'emplois vacants est la proportion, exprimée en pourcentage, de postes vacants par rapport à la somme du nombre d'emplois occupés et d'emplois vacants. Aux États-Unis, il se rapporte à l'ensemble des emplois qui ne sont pas pourvus le dernier jour ouvrable du mois. Un emploi est considéré comme vacant s'il existe un poste précis pour lequel du travail est disponible, qu'il peut débuter dans les 30 jours et que l'employeur recrute activement pour ce poste. Au Canada, un emploi est considéré comme vacant s'il remplit les conditions suivantes : il est vacant à la date de référence (premier jour du mois), ou le deviendra au cours du mois ; il comporte des tâches à effectuer au cours du mois ; et l'employeur cherche activement à recruter à l'extérieur de l'organisation afin de le pourvoir. Les emplois vacants peuvent être à temps plein, à temps partiel, permanents, temporaires, occasionnels ou saisonniers. Sont exclus les postes réservés aux sous-traitants, aux consultants externes ou à tous les autres travailleurs qui ne sont pas considérés comme des salariés. Le taux d'emplois vacants est le nombre d'emplois vacants exprimé en pourcentage de la demande de main-d'œuvre, c'est-à-dire du nombre total d'emplois occupés et vacants. Au Royaume-Uni, les emplois vacants sont définis comme des postes pour lesquels les employeurs cherchent activement à recruter à l'extérieur de leur entreprise ou organisation. Les estimations sont fondées sur l'enquête sur les postes vacants (Vacancy Survey) ; il s'agit d'une enquête menée auprès des employeurs afin d'obtenir des estimations du stock de postes vacants dans l'ensemble de l'économie, à l'exclusion de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche. Le taux d'emplois vacants est le nombre d'emplois vacants pour 100 emplois. Dans les pays d'Eurostat, un emploi vacant est défini comme un poste rémunéré nouvellement créé non pourvu, ou qui deviendra vacant sous peu ; pour le pourvoir duquel l'employeur entreprend activement de chercher, en dehors de l'entreprise concernée, un candidat apte et est prêt à entreprendre des démarches supplémentaires ; et qu'il a l'intention de pourvoir immédiatement ou dans un délai déterminé. Le taux d'emplois vacants est le nombre d'emplois vacants exprimé en pourcentage de la somme du nombre d'emplois occupés et d'emplois vacants. En Nouvelle-Zélande, Jobs Online mesure l'évolution des offres d'emploi publiées sur 4 sites d'emploi en ligne – SEEK, Trade Me Jobs, Education Gazette et Kiwi Health Jobs (indice août 2010 = 100). En Autriche, un emploi vacant est défini comme un poste déclaré par les entreprises aux services publics de l'emploi, qui n'est pas pourvu à la fin du mois.

Source : Statistiques sur les vacances d'emploi par activité de la NACE Rév. 2 (Eurostat) ; Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants par secteur (Statistique Canada) ; Jobs Online (ministère du Commerce, de l'Innovation et de l'Emploi, Nouvelle-Zélande), Vacancies by industry (Office for National Statistics du Royaume-Uni), Job Openings and Labor Turnover Survey (Bureau of Labor Statistics des États-Unis, tiré de la base de données FRED de la Federal Reserve Bank of St. Louis).

Dans certains pays, les démissions ont augmenté car les travailleurs ont tiré parti des tensions sur les marchés du travail

Les travailleurs ont profité des tensions sur les marchés de l'emploi pour améliorer leurs conditions de travail, ce qui s'est traduit par une hausse des démissions et de la mobilité professionnelle dans plusieurs pays. Aux États-Unis, les démissions dans l'emploi non agricole ont atteint leur niveau le plus élevé depuis le début de la série chronologique, en 2000. Après avoir culminé en décembre 2021, le taux de démission (c'est-à-dire les démissions en pourcentage de l'emploi total) a retrouvé en avril 2023 son niveau d'avant la crise⁴. Les craintes exprimées initialement quant au risque que cette vague de démissions érode la main-d'œuvre se sont avérées infondées, car les taux d'activité ont continué à augmenter aux États-Unis. La hausse des démissions est plutôt liée à une amélioration des conditions de travail, en particulier pour les jeunes et les travailleurs moins instruits (Autor, Dube et McGrew, 2023^[16]). En outre, des données historiques relatives à l'industrie manufacturière montrent que cette hausse récente des démissions n'est pas inédite. En effet, toutes les reprises rapides observées pendant la période d'après-guerre aux États-Unis se sont accompagnées d'une vague de démissions (Hobijn, 2022^[17]).

De même, d'autres données indiquent qu'en France, la hausse des démissions observée en 2022 était certes importante, mais pas inédite, et qu'elle n'a pas donné lieu à une érosion de la main-d'œuvre, puisque plus de 80 % des démissionnaires ont retrouvé un emploi dans les six mois suivant leur démission. Enfin, des données relatives au début de l'année 2022 montrent que malgré des difficultés de recrutement et une mobilité accrue des travailleurs, certaines entreprises ont tenté d'offrir de meilleures conditions de travail ou d'accroître la flexibilité de l'organisation du travail (Lagouge, Ramajo et Barry, 2022^[18]). Des résultats similaires ont été observés en Italie (Armilli, 2022^[19]). Au Royaume-Uni, les transitions d'un emploi à un autre ont culminé fin 2021, puis ont légèrement diminué au cours de l'année 2022, mais au quatrième trimestre de 2022, elles étaient encore supérieures de 10 % à leur niveau du quatrième trimestre de 2019⁵. En revanche, on ne trouve guère d'indice laissant penser que les démissions ont augmenté en Australie, puisque la part des entreprises disposant d'emplois vacants et déclarant devoir remplacer les salariés qui partent est restée stable, s'établissant à un peu moins de 80 % en 2021 et 2022⁶.

Dans un contexte tendu sur les marchés du travail, les offres d'emploi en ligne proposent plus souvent des avantages sociaux, tandis que la part des contrats temporaires et du travail à temps partiel subi diminue parmi les nouvelles embauches

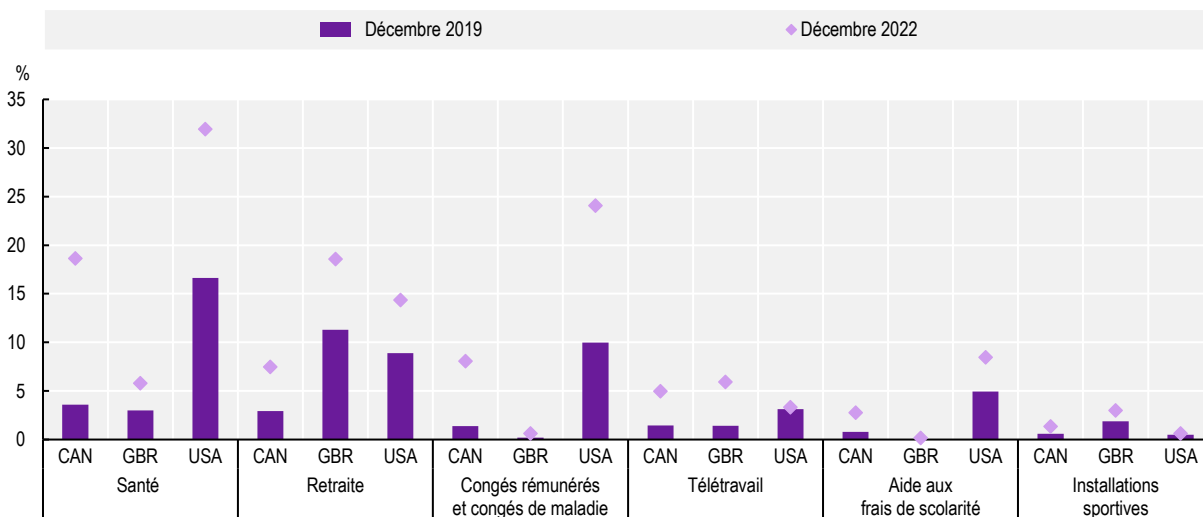
Dans un contexte de tensions sur les marchés du travail, la part des offres d'emploi en ligne proposant des avantages sociaux a augmenté dans plusieurs pays⁷. Entre décembre 2019 et décembre 2022, les États-Unis, le Canada et le Royaume-Uni ont enregistré une hausse de la part des offres d'emploi en ligne proposant des avantages sociaux, comme une couverture santé (notamment une assurance dentaire, optique et une assurance-vie), des dispositifs/régimes de retraite et des congés rémunérés (Graphique 1.9)⁸. La part des offres d'emploi proposant une couverture santé a particulièrement augmenté aux États-Unis et au Canada, de 24 et 11 points de pourcentage respectivement. C'est au Royaume-Uni que les offres d'emploi proposant des prestations de retraite ont le plus augmenté (+15 points de pourcentage), tandis qu'aux États-Unis, la part des offres d'emploi proposant des congés rémunérés ou des congés de maladie a progressé de 17 points de pourcentage. On a également observé une hausse sensible des offres mentionnant une aide aux frais de scolarité au Canada et aux États-Unis, ainsi qu'une légère hausse des offres mentionnant des installations sportives dans les trois pays analysés.

Cette multiplication des avantages sociaux a coïncidé avec la forte hausse des tensions sur le marché du travail évoquée plus haut. Bien que cela laisse supposer que les tensions sur les marchés du travail pourraient avoir globalement profité aux travailleurs au cours de l'année écoulée, les analyses complémentaires ne montrent pas pour autant que les propositions d'avantages sociaux ont davantage augmenté dans les secteurs où la croissance de la demande de main-d'œuvre (mesurée par la croissance

du nombre d'offres d'emploi) a été plus marquée (voir Annexe 1.B)⁹. L'augmentation des propositions d'avantages sociaux semble également affecter l'ensemble des secteurs, quel que soit leur niveau de rémunération.

Graphique 1.9. Dans certains pays de l'OCDE, les employeurs incluent un plus grand nombre d'avantages sociaux dans les offres d'emploi, dans un contexte de tensions sur les marchés du travail

Pourcentage des offres d'emploi en ligne proposant des avantages sociaux au Canada, au Royaume-Uni et aux États-Unis, par type d'avantage



Note : une offre d'emploi en ligne propose un avantage si son texte contient au moins un des mots-clés énumérés à l'Annexe 1.B.

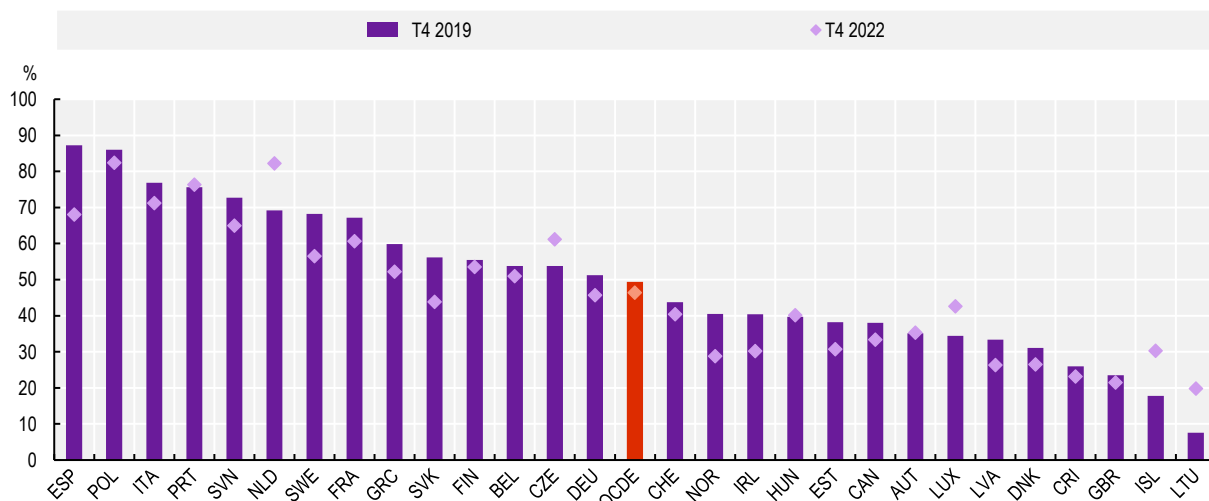
Source : calculs de l'OCDE à partir des données de Lightcast.

StatLink  <https://stat.link/gsxqt6>

Dans un contexte de tensions sur les marchés du travail, le nombre de contrats temporaires et de travailleurs à temps partiel subi a diminué parmi les nouvelles embauches, ce qui met en évidence une amélioration des conditions de travail de ce groupe¹⁰. Au quatrième trimestre de 2022, la part des nouvelles embauches en contrat temporaire était inférieure à son niveau du quatrième trimestre de 2019 dans 20 des 28 pays pour lesquels des données sont disponibles – malgré la vigueur du cycle économique au cours de ces deux périodes (Graphique 1.10). En moyenne, la part des nouvelles embauches en contrat temporaire a diminué, passant de 49 à 46 %. Les baisses proportionnellement les plus importantes ont été enregistrées en Norvège, en Espagne, en Suède, en République slovaque et en Irlande, tandis que la Lituanie et l'Islande ont observé une hausse de la part des nouvelles embauches en contrat temporaire, bien qu'à partir de niveaux initialement bas. La part du travail à temps partiel subi parmi les nouvelles embauches a diminué entre le quatrième trimestre de 2019 et le quatrième trimestre de 2022 au Canada, au Costa Rica, aux États-Unis et au Royaume-Uni (Graphique 1.11, partie A). De même, en Europe, cette part a diminué entre le premier trimestre de 2021 et le premier trimestre de 2022 dans 18 des 21 pays pour lesquels des données sont disponibles (Graphique 1.11, partie B)¹¹.

Graphique 1.10. L'emploi temporaire a diminué parmi les nouvelles embauches

Pourcentage de nouvelles embauches en contrat temporaire



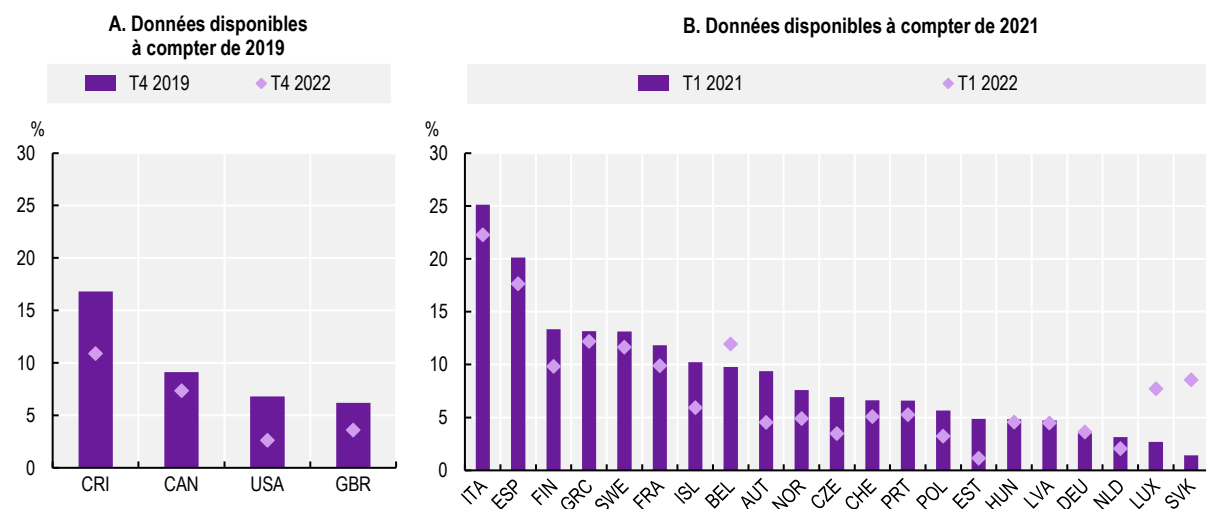
Note : OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés. Les nouvelles embauches sont définies comme les salariés comptant trois mois d'ancienneté au maximum.

Source : calculs de l'OCDE fondés sur l'Enquête canadienne sur la population active (Statistique Canada), la Labour Force Survey (Office for National Statistics du Royaume-Uni), l'Encuesta Continua de Empleo (Costa Rica) et l'Enquête de l'Union européenne sur les forces de travail (EFT-UE) pour les pays européens.

StatLink  <https://stat.link/xjc9ou>

Graphique 1.11. Le travail à temps partiel subi a diminué parmi les nouvelles embauches

Pourcentage des nouvelles embauches à temps partiel subi



Note : le Danemark, l'Irlande et la Lituanie ne sont pas pris en compte en raison d'anomalies dans leurs données. Les données Eurostat relatives à la part des nouvelles embauches à temps partiel subi ne sont disponibles que du premier trimestre de 2021 au quatrième trimestre de 2022. Le graphique compare le premier trimestre de 2021 et le premier trimestre de 2022 afin de tenir compte d'éventuels effets de saisonnalité. Les nouvelles embauches sont définies comme les salariés comptant trois mois d'ancienneté au maximum.

Source : calculs de l'OCDE fondés sur l'Enquête canadienne sur la population active (Statistique Canada), la Labour Force Survey (Office for National Statistics du Royaume-Uni), l'Encuesta Continua de Empleo (Costa Rica), la Current Population Survey (Bureau of Labor Statistics des États-Unis) et l'Enquête de l'Union européenne sur les forces de travail (EFT-UE) pour les pays européens.

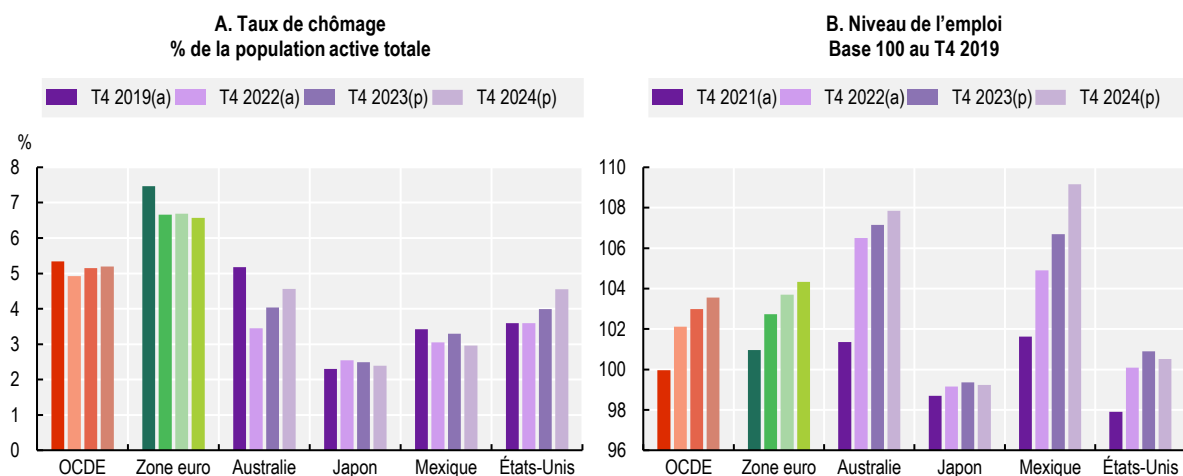
StatLink  <https://stat.link/jx469n>

1.1.3. La croissance économique devrait rester modérée dans la zone OCDE en 2023 et 2024, et s'accompagner d'une légère hausse des taux d'emploi et de chômage

Malgré les signes d'amélioration observés au cours des premiers mois de 2023, la croissance devrait rester modérée et l'inflation persister¹². Les effets du resserrement de la politique monétaire entamé au début de l'année 2022 devraient se faire pleinement sentir dans le courant de l'année 2023 et au début de l'année 2024, en particulier en ce qui concerne l'investissement privé. La croissance annuelle du PIB de la zone OCDE devrait être inférieure à son niveau tendanciel et s'établir à 1.4 % en 2023 et en 2024, même si elle se redressera progressivement sur une base trimestrielle tout le long de l'année 2024, à la faveur de la modération de l'inflation et de la progression des revenus réels. Du fait de la baisse des prix de l'énergie au cours des derniers mois, l'inflation globale annuelle moyenne dans l'ensemble de la zone l'OCDE devrait diminuer relativement rapidement, et passer de 9.4 % en 2022 à 6.6 % en 2023 et 4.3 % en 2024. L'inflation en glissement annuel devrait tomber à 3.8 % au dernier trimestre de 2024.

Le taux d'emploi devrait continuer d'augmenter dans les pays de l'OCDE en 2023-24 (Graphique 1.12) et le taux de chômage ne devrait augmenter que de manière marginale, en particulier dans la zone euro. Le taux de chômage des pays de l'OCDE devrait passer de 4.9 % à la fin de 2022 à 5.2 % au dernier trimestre de 2024 (Graphique 1.12), même si des hausses relativement importantes devraient intervenir, de l'ordre de 0.75 point de pourcentage ou plus en Australie, aux États-Unis, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni.

Graphique 1.12. Le taux d'emploi dans les pays de l'OCDE devrait continuer d'augmenter en 2023 et 2024, et le taux de chômage devrait également enregistrer une légère hausse



Note : (a) Valeur réelle. (p) Projection de l'OCDE. La zone euro désigne les 17 États membres de l'UE ayant l'euro pour monnaie qui sont également membres de l'OCDE.

Source : OCDE (2023₂₁), *Perspectives économiques de l'OCDE, Volume 2023 Numéro 1, version préliminaire*, <https://doi.org/10.1787/4d811166-fr>.

StatLink  <https://stat.link/wnj46l>

Les perspectives économiques restent très incertaines, et les principaux risques de divergence par rapport aux projections sont des risques de divergence à la baisse. L'une des principales craintes est que l'inflation persiste plus longtemps que prévu, ce qui nécessiterait de mener une politique monétaire plus stricte à plus long terme. En outre, l'impact sur la croissance économique pourrait être plus important que prévu si le durcissement des conditions financières devait mettre le système financier sous tension et compromettre la stabilité financière. Un autre risque majeur de dégradation des perspectives est lié à

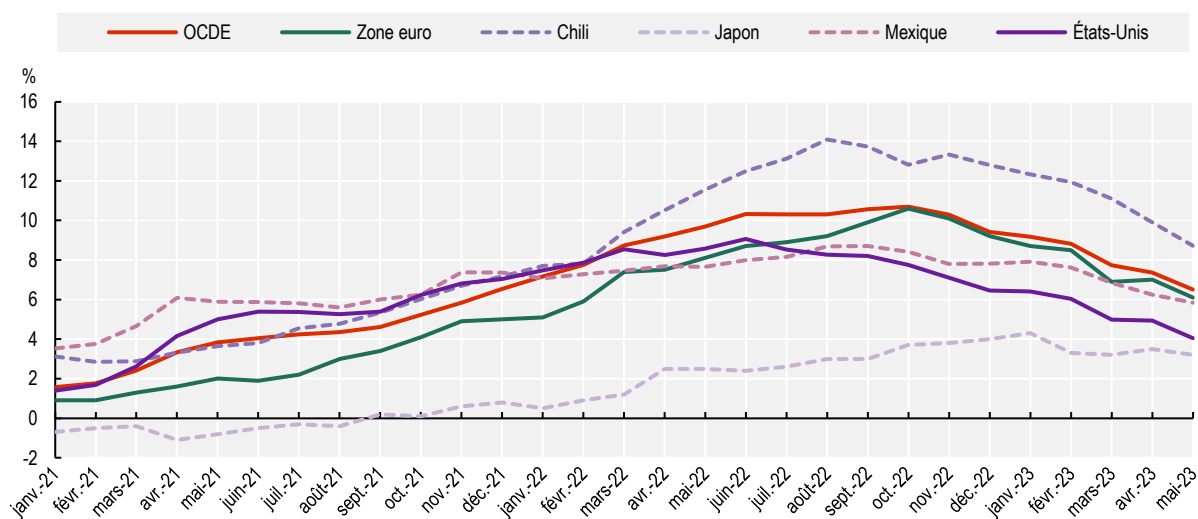
l'issue incertaine de la guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine et à l'éventualité de nouvelles perturbations sur les marchés mondiaux de l'énergie et des produits alimentaires. À l'inverse, une atténuation des incertitudes quant à un dénouement rapide de la guerre, des conditions financières plus souples que prévu, une croissance plus vigoureuse de la population active et un recours accru à l'épargne accumulée par les ménages et les entreprises sont autant de facteurs susceptibles d'améliorer les perspectives de croissance et d'investissement.

1.2. L'inflation a atteint des niveaux qui n'avaient pas été observés depuis plusieurs décennies, entraînant une baisse des salaires réels dans tous les pays de l'OCDE

La crise du COVID-19 a donné lieu à une forte hausse des prix. Les prix ont commencé à augmenter en 2021 en raison du rebond rapide qui a suivi la pandémie, et des goulets d'étranglement de la chaîne d'approvisionnement qui en ont découlé (Graphique 1.13). Puis, au cours de l'année 2022, l'impact de la guerre d'agression de la Russie contre l'Ukraine sur les prix de l'énergie a poussé l'inflation à des niveaux que la plupart des pays n'avaient pas observés depuis des décennies. Au départ, l'inflation était principalement importée et alimentée par les prix des intrants et de l'énergie (OCDE, 2022_[1]), mais, au cours de l'année 2022, elle s'est généralisée, la hausse des coûts étant de plus en plus répercutée sur les prix des biens et des services (OCDE, 2022_[1])¹³.

Graphique 1.13. L'inflation diminue lentement après avoir atteint des niveaux qui n'avaient pas été observés depuis des décennies dans de nombreux pays

L'inflation est définie comme le taux de croissance annuel de l'indice des prix à la consommation (IPC), tous biens et services confondus



Note : Zone euro désigne les 20 États membres de l'UE ayant l'euro pour monnaie.

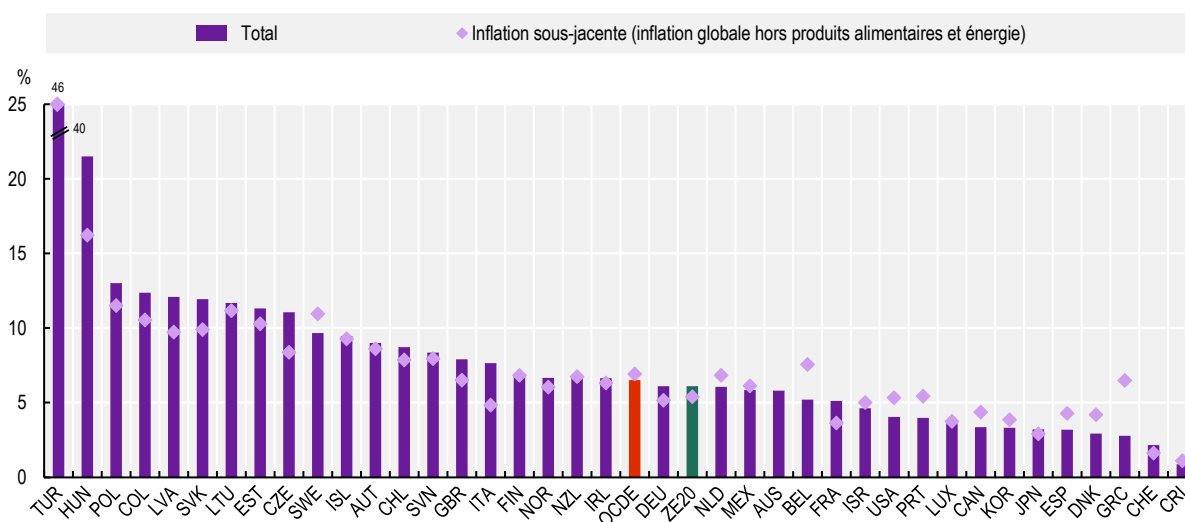
Source : OCDE (2023), « Prix : Prix à la consommation », *Principaux indicateurs économiques* (base de données), <https://doi.org/10.1787/20a321db-fr> (consulté le 4^e juillet 2023).

StatLink  <https://stat.link/jeib9f>

L'inflation a augmenté rapidement dans la zone OCDE. Alors qu'elle était inférieure à 2 % au début de 2021, elle a culminé à 10.7 % en octobre 2022, avant de retomber à 6.5 % en mai 2023 – selon la dernière observation disponible au moment de la rédaction du présent rapport. En mai 2023, l'inflation demeurait supérieure à 10 % dans neuf pays de l'OCDE. Les écarts d'inflation globale étaient généralement plus importants que les écarts d'inflation sous-jacente d'un pays à l'autre (voir Graphique 1.14), ce qui montre que les pays ne sont pas exposés dans la même mesure aux hausses des prix de l'énergie. L'inflation globale a été particulièrement élevée dans les pays d'Europe centrale et orientale, du fait de leur plus grande vulnérabilité à la hausse des prix de l'énergie. Toutefois, parmi les pays de l'OCDE, l'inflation a généralement été plus élevée en Europe et en Amérique du Sud, alors qu'elle est restée relativement faible en Corée et au Japon (3.3 % et 3.2 % respectivement).

Graphique 1.14. L'inflation sous-jacente a augmenté dernièrement dans de nombreux pays, l'inflation touchant désormais la plupart des secteurs

L'inflation est définie comme la variation annuelle en pourcentage de l'indice des prix à la consommation (IPC), mai 2023 ou dernière observation



Note : l'inflation sous-jacente correspond aux variations de prix hors énergie et produits alimentaires, et n'est pas disponible pour l'Australie. Zone euro se rapporte aux 20 pays de la zone euro. * Les données de la Nouvelle-Zélande se rapportent aux variations en glissement annuel entre le T1 2022 et le T1 2023.

Source : OCDE (2023), « Prix : Prix à la consommation », *Principaux indicateurs économiques* (base de données), <https://doi.org/10.1787/20a321db-fr> (consulté le 4^e juillet 2023) et Monthly CPI Indicator (Bureau australien de la statistique).

StatLink  <https://stat.link/izqtn4>

1.2.1. Les ménages modestes sont souvent confrontés à des taux d'inflation effectifs plus élevés et ont moins de latitude pour faire face au renchérissement du coût de la vie

Dans la plupart des pays, les ménages modestes sont confrontés à un taux d'inflation effectif plus élevé, car une part plus importante de leurs dépenses est consacrée à l'énergie et aux produits alimentaires, qui sont à l'origine de la majeure partie de la hausse de l'inflation observée initialement¹⁴. De même, il apparaît que les ménages ruraux ont davantage souffert dans plusieurs pays, parce que l'énergie et les carburants représentent une part plus importante de leurs dépenses totales (Causa et al., 2022^[20]). En règle générale, toutefois, à mesure que l'inflation gagne d'autres secteurs de l'économie, les écarts d'inflation effective se réduisent entre les ménages ou groupes se caractérisant par des modes de consommation différents.

Pourtant, les ménages à bas revenu ont moins de latitude pour faire face au renchérissement du coût de la vie, même lorsqu'ils sont confrontés à des taux d'inflation effectifs similaires à ceux des autres ménages. Tout d'abord, ces ménages modestes ont probablement moins de possibilités d'opter pour des substituts moins chers s'ils achètent déjà des versions à bas coût d'un bien donné¹⁵. Ensuite, ils peuvent généralement moins compter sur l'épargne ou l'emprunt pour amortir la hausse du coût de la vie (Charalampakis et al., 2022^[21] ; Conseil allemand des experts économiques, 2022^[22])¹⁶.

1.2.2. Malgré un redressement de la croissance des salaires nominaux, les salaires réels baissent dans tous les pays de l'OCDE

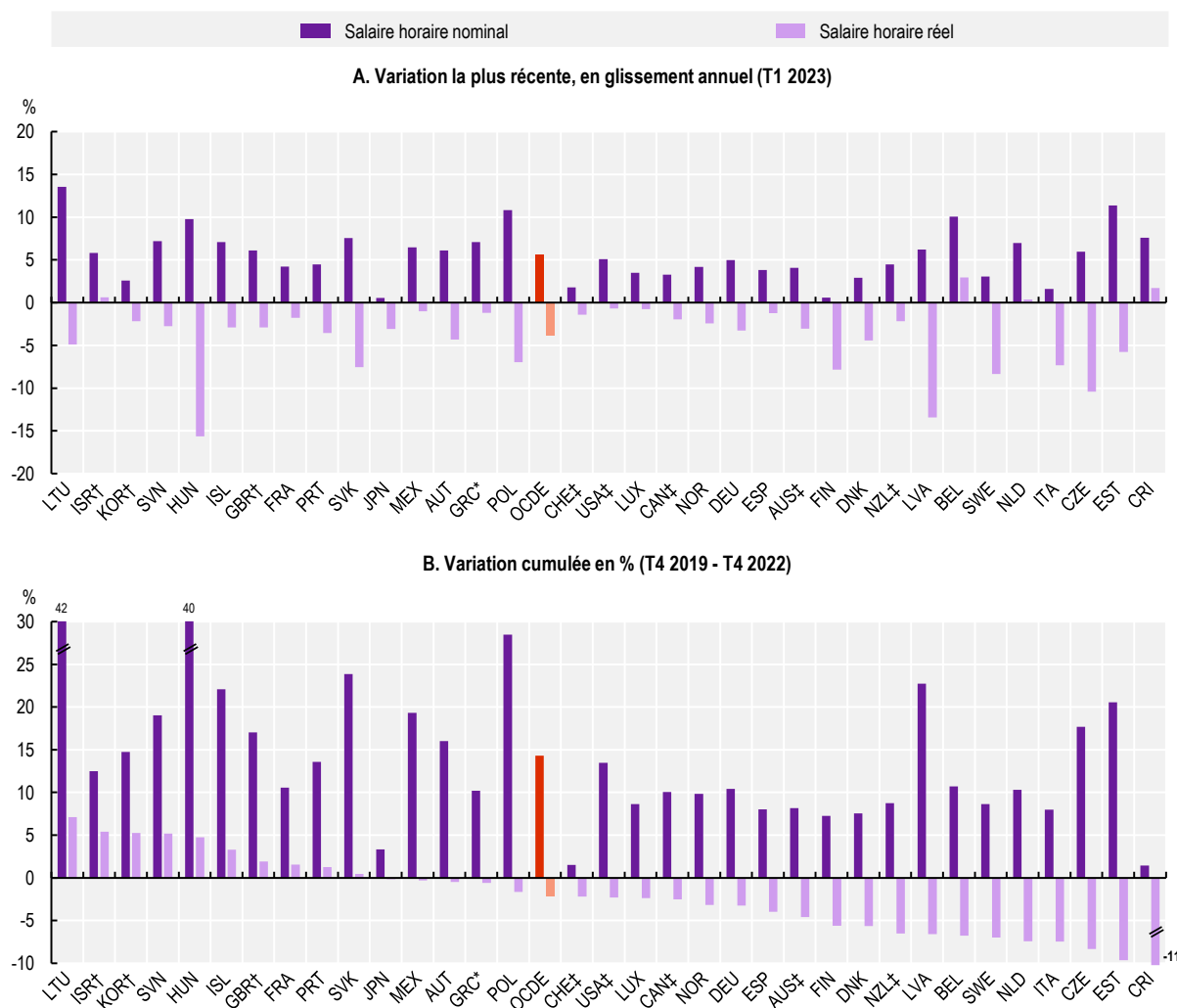
La croissance nominale des salaires horaires en glissement annuel s'est globalement redressée en 2022, mais dans une moindre mesure que la hausse de l'inflation, ce qui a entraîné une baisse généralisée des salaires réels. Au premier trimestre de 2023, la croissance en glissement annuel des salaires nominaux était supérieure à son niveau d'avant la crise dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE, et s'élevait en moyenne à 5.6 % dans les 34 pays pour lesquels des données sont disponibles (Graphique 1.15, partie A)¹⁷. Toutefois, la croissance des salaires nominaux a été inférieure de 3.8 % à l'inflation, des écarts négatifs ayant été observés dans 30 pays^{18 19}.

L'inflation est supérieure à la croissance des salaires nominaux depuis déjà plusieurs trimestres dans la plupart des pays. Par conséquent, fin 2022, les salaires réels étaient inférieurs de 2.2 % en moyenne à leur niveau du quatrième trimestre de 2019 dans 24 des 34 pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles (Graphique 1.15, partie B)²⁰. Toutefois, même dans les 10 pays restants, l'inflation a érodé la majeure partie de la croissance des salaires nominaux.

L'évolution observée au cours de l'année écoulée (jusqu'au premier trimestre de 2023) ne fait pas apparaître de nette accélération de la croissance des salaires nominaux dans les différents pays, la dynamique des salaires réels étant toujours largement tributaire de l'inflation (Graphique d'annexe 1.A.3). Les données d'avril ou mai 2023 ne sont disponibles que pour un nombre restreint de pays de l'OCDE et, à l'instar des données relatives aux salaires affichés dans les offres d'emploi en ligne, elles mettent en évidence un resserrement (voire un comblement dans certains pays) de l'écart entre la croissance des salaires nominaux et l'inflation. Cela s'explique principalement par la croissance régulière des salaires nominaux et le recul de l'inflation (voir Encadré 1.2).

Graphique 1.15. Les salaires réels sont inférieurs à leurs niveaux d'avant la pandémie, malgré la croissance récente des salaires nominaux

Évolution des salaires horaires nominaux et réels



Note : La croissance des salaires réels est calculée en soustrayant l'inflation de l'indice des prix à la consommation (IPC) (tous les postes) de la croissance des salaires nominaux. OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés ci-dessus. *La variation en glissement annuel la plus récente se rapporte au quatrième trimestre de 2022 (Grèce). †La composition sectorielle n'est pas figée pour la Corée, Israël et le Royaume-Uni, ces résultats doivent donc être comparés avec la plus grande prudence. ‡D'autres facteurs de variation de la composition, comme la région (Australie, Canada, Nouvelle-Zélande), les caractéristiques des emplois et des travailleurs (Australie, Nouvelle-Zélande), le genre (Suisse) et la profession (États-Unis) sont pris en compte. Les données d'Israël se rapportent aux salaires mensuels moyens par emploi salarié. Les données du Royaume-Uni se rapportent aux salaires hebdomadaires moyens. En outre, les salaires du secteur public sont exclus en Australie, au Canada, en Corée, au Costa Rica, aux États-Unis, au Japon, au Mexique, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni.

Source : Composante « salaires et traitements » de l'indice du coût de la main-d'œuvre par activité de la NACE Rév. 2 (Eurostat), Wage Price Index (Bureau australien de la statistique), indice à pondération fixe de la rémunération horaire moyenne pour l'ensemble des salariés (Statistique Canada), calculs de l'OCDE fondés sur l'Encuesta Continua de Empleo (Instituto Nacional de Estadística y Censos, Costa Rica), Wages and Employment Monthly Statistics (Bureau central des statistiques israélien), calculs de l'OCDE fondés sur l'enquête mensuelle sur l'emploi (ministère japonais de la Santé, du Travail et du Bien-être), Labour Force Survey at Establishments (ministère coréen de l'Emploi et du Travail), calculs de l'OCDE fondés sur l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, l'Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo, l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Mexique), Labour Cost Index (Statistics New Zealand), Indice suisse des salaires (Office fédéral de la statistique de la Suisse), Monthly Wages and Salaries Survey (Office for National Statistics du Royaume-Uni), et Employment Cost Index (Bureau of Labor Statistics des États-Unis, tiré de la base de données FRED de la Federal Reserve Bank of St. Louis) ; OCDE (2023), « Prix : Prix à la consommation », *Principaux indicateurs économiques* (base de données), <https://doi.org/10.1787/20a321db-fr> (consulté le 23 juin 2023).

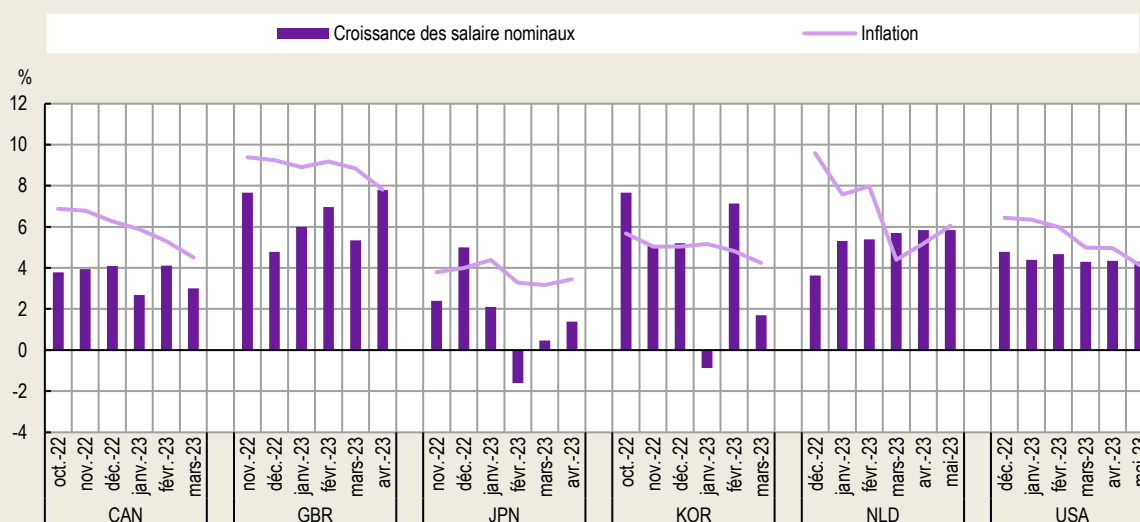
StatLink  <https://stat.link/l1igoz>

Encadré 1.2. Des données récentes provenant de certains pays de l'OCDE mettent en évidence un resserrement de l'écart entre la croissance des salaires nominaux et l'inflation

La plupart des données récentes relatives aux salaires dans cinq pays de l'OCDE mettent en évidence un resserrement de l'écart entre la croissance des salaires nominaux et l'inflation (Graphique 1.16). De fait, les dernières données disponibles donnent à penser que la baisse des salaires réels pourrait avoir pris fin au Royaume-Uni, aux États-Unis et aux Pays-Bas, principalement du fait d'une décélération de l'inflation, plutôt que d'une accélération de la croissance des salaires nominaux. Au Royaume-Uni, toutefois, la croissance des salaires nominaux a été particulièrement soutenue en avril 2023, culminant à un peu moins de 8 %. Au Canada et au Japon, en revanche, la croissance récente des salaires nominaux en glissement annuel reste inférieure à l'inflation, tandis qu'en Corée, elle varie considérablement à court terme.


Graphique 1.16. L'écart entre la croissance des salaires nominaux et l'inflation se réduit dans certains pays

Variation en pourcentage en glissement annuel, au cours des six derniers mois



Note : les mesures des salaires utilisées ci-dessus n'incluent pas le secteur public et ne sont pas harmonisées d'un pays à l'autre. Ces mesures sont les suivantes : indice à pondération fixe de la rémunération horaire moyenne au Canada ; salaire hebdomadaire moyen – dans le secteur privé – salaire total corrigé des variations saisonnières hors arriérés au Royaume-Uni ; salaire horaire brut total (corrigé des variations saisonnières) au Japon ; salaire horaire moyen (corrigé des variations saisonnières) en Corée ; salaire horaire conventionnel, incluant les rémunérations spéciales aux Pays-Bas ; et salaire horaire moyen de l'ensemble des salariés (« Total Private », corrigé des variations saisonnières) aux États-Unis.

Source : Indice à pondération fixe de la rémunération horaire moyenne pour l'ensemble des salariés (Statistique Canada), Monthly Wages and Salaries Survey (Office for National Statistics du Royaume-Uni), enquête mensuelle sur l'emploi (ministère japonais de la Santé, du Travail et du Bien-être), Labour Force Survey at Establishments (ministère coréen de l'Emploi et du Travail), et Current Employment Statistics (Bureau of Labor Statistics des États-Unis, tiré de la base de données FRED de la Federal Reserve Bank of St. Louis) ; OCDE (2023), « Prix : prix à la consommation », *Principaux indicateurs économiques* (base de données), <https://doi.org/10.1787/20a321db-fr> (consulté le 23 juin 2023).

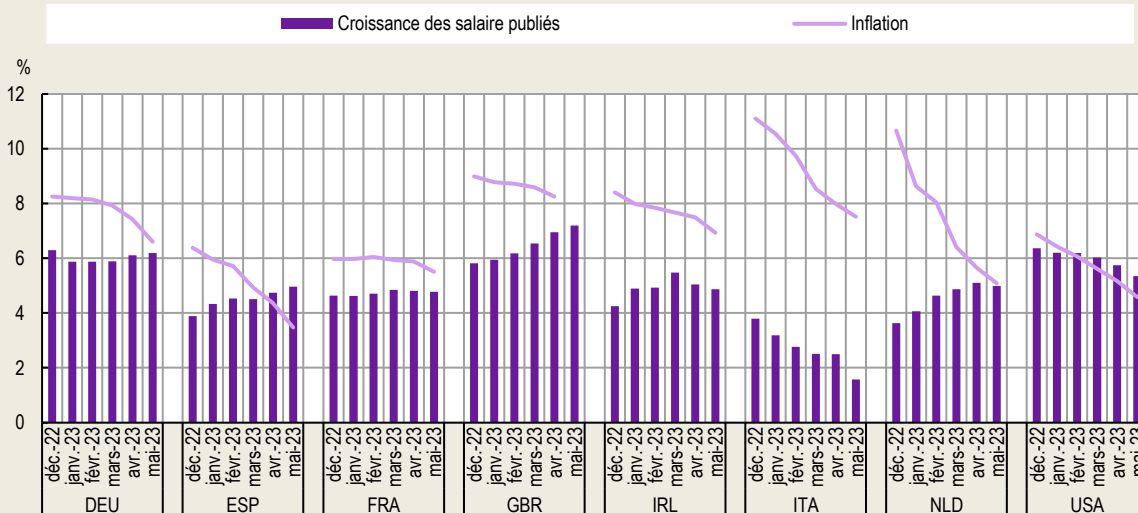
StatLink  <https://stat.link/0qgkcr>

La croissance des salaires nominaux dans les offres d'emploi en ligne est généralement stable en Europe et aux États-Unis, tandis que l'inflation diminue lentement

Les données relatives aux salaires proposés dans les offres d'emploi publiées sur la plateforme en ligne Indeed mettent en évidence une croissance des salaires nominaux stable ou en baisse au cours des cinq premiers mois de 2023 en Allemagne, aux États-Unis, en France, en Irlande et en Italie (Graphique 1.17). En Espagne, aux Pays-Bas et – de manière plus visible – au Royaume-Uni, la croissance nominale des salaires publiés a augmenté. De manière générale, l'écart entre l'inflation et la croissance nominale des salaires publiés (mesurés toutes deux au moyen de moyennes mobiles sur trois mois) s'est resserré. Toutefois, l'Espagne et les États-Unis sont les seuls pays où la croissance réelle des salaires publiés est devenue positive au cours des derniers mois. En Italie, l'écart entre l'inflation et la croissance des salaires publiés s'est à nouveau creusé en mai 2023, après avoir diminué au cours des quatre premiers mois de l'année.


Graphique 1.17. La croissance nominale des salaires publiés est globalement stable en 2023

Variation en glissement annuel exprimée en pourcentage, moyenne mobile sur trois mois, de décembre 2022 à mai 2023



Note : les salaires publiés correspondent aux variations moyennes en glissement annuel, exprimées en pourcentage, des salaires proposés dans les offres d'emploi sur Indeed.

Source : Indeed Wage Tracker (<https://github.com/hiring-lab/indeed-wage-tracker>) et OCDE (2022), « Prix : prix à la consommation », *Principaux indicateurs économiques* (base de données), <https://doi.org/10.1787/20a321db-fr> (consultée le 23 juin 2023).

StatLink  <https://stat.link/m4p53l>

Les salaires réels baissent dans tous les secteurs, mais dans nombreux pays, ils se comportent relativement mieux dans les secteurs peu rémunérateurs

La dynamique des salaires peut varier à l'intérieur de la distribution des salaires sous l'influence de facteurs tels que la demande de main-d'œuvre, les lois sur le salaire minimum, la négociation collective et le pouvoir de monopsonne des employeurs. Étant donné que les données relatives aux salaires individuels ne sont disponibles qu'au bout d'un laps de temps très long dans la plupart des pays, cette section s'appuie sur

les salaires par secteur d'activité pour donner un premier aperçu de la situation des travailleurs à différents niveaux de rémunération dans plusieurs pays de l'OCDE.

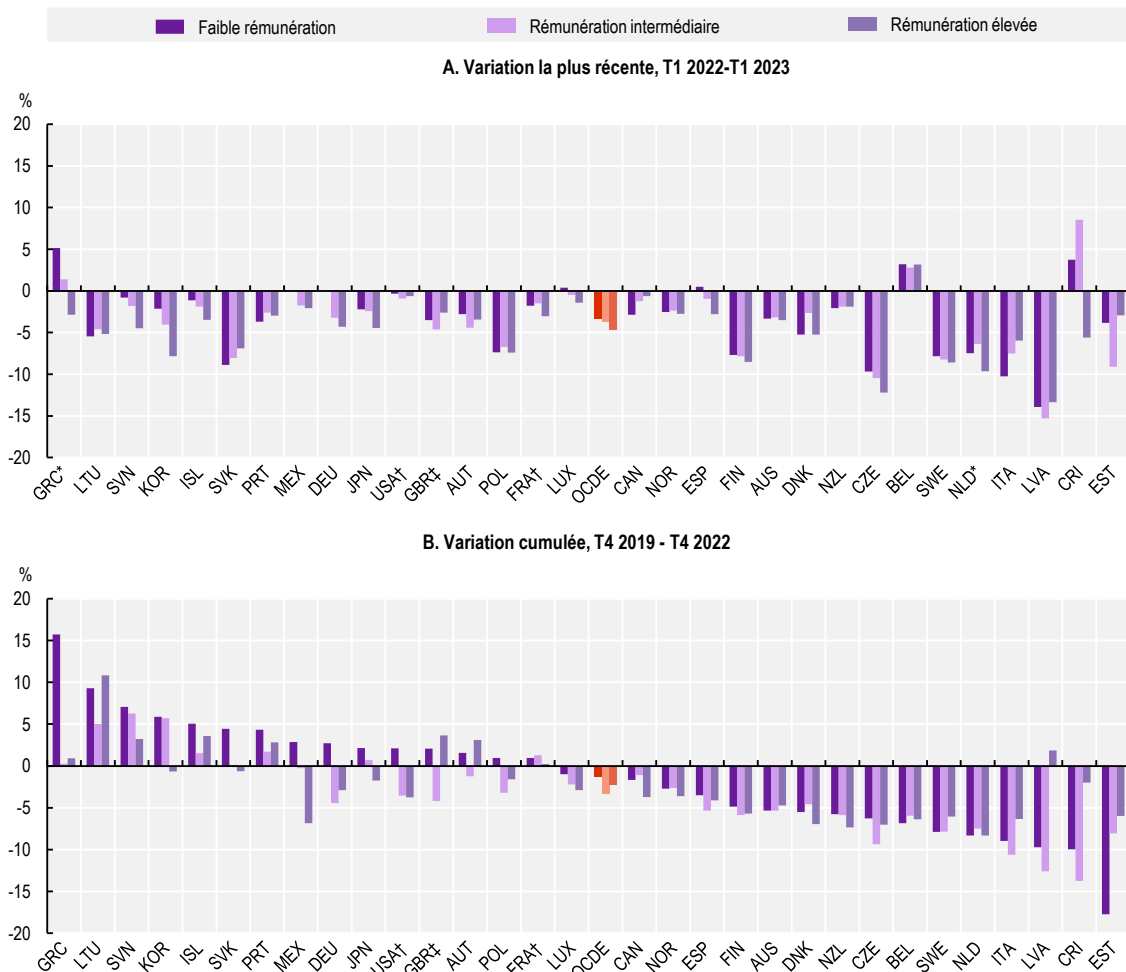
Afin de dresser un panorama de l'évolution des salaires par secteur d'activité dans les différents pays, le Graphique 1.18 présente l'évolution des salaires réels par secteur d'activité dans trois grandes catégories : les secteurs à faible rémunération (hébergement et restauration ; services administratifs et de soutien ; arts, spectacles et loisirs ; commerce de gros et de détail) ; les secteurs à rémunération intermédiaire (transports et entreposage, activités manufacturières, autres services, activités immobilières et construction) ; et les secteurs à rémunération élevée (santé humaine et action sociale, éducation, activités professionnelles, information et communication, et finance et assurance). Les secteurs sont pondérés par les parts de l'emploi au sein de chaque groupe.

Les salaires réels ont baissé dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE, mais les travailleurs des secteurs à faible rémunération s'en sortent souvent relativement mieux (Graphique 1.18, partie A)²¹. Les variations en glissement annuel les plus récentes, en date du premier trimestre de 2023, montrent que les salaires réels se sont mieux comportés dans les secteurs à faible rémunération que dans les secteurs à rémunération intermédiaire et élevée dans 15 des 31 pays pour lesquels des données sont disponibles. À l'inverse, les secteurs à faible rémunération n'ont enregistré de moins bonnes performances salariales que dans six pays. Le Canada et l'Italie sont les seuls pays où les salaires de ces secteurs ont perdu plus d'un point de pourcentage par rapport à ceux des secteurs à rémunération intermédiaire et élevée. Dans la comparaison par paires, les secteurs à faible rémunération ont enregistré une hausse des salaires réels supérieure à celle observée dans les secteurs à rémunération intermédiaire dans 18 pays, et supérieure à celle observée dans les secteurs à rémunération élevée dans 22 pays.

Les performances salariales relativement supérieures observées dans les secteurs peu rémunérateurs se vérifient également si l'on tient compte des évolutions par rapport aux niveaux d'avant la crise – même si, sur cet horizon temporel plus long, les pays et les secteurs sont moins nombreux à avoir enregistré une baisse des salaires réels (Graphique 1.18, partie B). Entre le quatrième trimestre de 2019 et le quatrième trimestre de 2022, les salaires réels ont davantage progressé dans les secteurs à faible rémunération que dans les secteurs à rémunération intermédiaire et élevée dans 16 des 31 pays de l'OCDE pour lesquels des données sont disponibles. À l'inverse, les salaires des secteurs à faible rémunération se sont moins bien comportés que ceux des secteurs à rémunération intermédiaire et élevée dans quatre pays seulement (Belgique, Estonie, Pays-Bas et Suède). Dans la comparaison par paires, les secteurs à faible rémunération ont enregistré une hausse des salaires réels supérieure à celle observée dans les secteurs à rémunération intermédiaire dans 23 pays, et supérieure à celle observée dans les secteurs à rémunération élevée dans 20 pays.

Graphique 1.18. Évolution des salaires réels par secteur d'activité et par pays

Variation en pourcentage des salaires horaires réels



Note : La croissance des salaires réels est calculée en soustrayant l'inflation de l'indice des prix à la consommation (IPC) (tous les postes) de la croissance des salaires nominaux. OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés. Les secteurs à faible rémunération comprennent l'hébergement et la restauration, les services administratifs et de soutien, les arts, les spectacles et les loisirs, ainsi que le commerce de gros et de détail. Les secteurs à rémunération intermédiaire comprennent le transport et l'entreposage, les activités manufacturières, les autres services, les activités immobilières et la construction. Les secteurs à rémunération élevée comprennent la santé humaine et l'action sociale, l'éducation, les activités professionnelles, l'information et la communication, ainsi que la finance et l'assurance. On utilise les parts moyennes de l'emploi par secteur au cours des quatre trimestres de 2019 pour obtenir des données agrégées, d'où d'éventuelles légères incohérences entre l'évolution des salaires par secteur et l'évolution des salaires moyens. *La variation en glissement annuel la plus récente se rapporte au quatrième trimestre de 2022 (Grèce et Pays-Bas). †Il manque des secteurs d'activité : le secteur des arts, spectacles et loisirs n'est pas inclus aux États-Unis ; et les secteurs Santé humaine et action sociale et Éducation ne sont pas inclus en France ‡On utilise les salaires hebdomadaires moyens pour le Royaume-Uni. En outre, les salaires du secteur public sont exclus en Australie, en Corée, aux États-Unis, au Japon, en Nouvelle-Zélande et au Royaume-Uni.

Source : Composante « salaires et traitements » de l'indice du coût de la main-d'œuvre par activité de la NACE Rév. 2 (Eurostat), Wage Price Index (Bureau australien de la statistique), indice à pondération fixe de la rémunération horaire moyenne pour l'ensemble des salariés (Statistique Canada), calculs de l'OCDE fondés sur l'Encuesta Continua de Empleo (Instituto Nacional de Estadística y Censos, Costa Rica), Wages and Employment Monthly Statistics (Bureau central des statistiques israélien), calculs de l'OCDE fondés sur l'enquête mensuelle sur l'emploi (ministère japonais de la Santé, du Travail et du Bien-être), Labour Force Survey at Establishments (ministère coréen de l'Emploi et du Travail), calculs de l'OCDE fondés sur l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, l'Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo, l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Mexique), Labour Cost Index (Statistics New Zealand), Indice suisse des salaires (Office fédéral de la statistique de la Suisse), Monthly Wages and Salaries Survey (Office for National Statistics du Royaume-Uni), and Employment Cost Index (Bureau of Labor Statistics des États-Unis, tiré de la base de données FRED de la Federal Reserve Bank of St. Louis) ; OCDE (2023), « Prix : Prix à la consommation », *Principaux indicateurs économiques* (base de données), <https://doi.org/10.1787/20a321db-fr> (consulté le 23 juin 2023).

StatLink  <https://stat.link/3fe6py>

Les tensions sur les marchés du travail ont contribué à renforcer la croissance des salaires nominaux

Des données provisoires donnent à penser que l'accroissement des tensions sur les marchés du travail est associé à une croissance plus forte des salaires à l'échelon sectoriel. Une analyse simple mettant en corrélation les variations des salaires réels et les variations des taux d'emplois vacants dans 14 secteurs d'activité de 15 pays de l'OCDE donne à penser qu'une hausse de 1 % – en glissement annuel – des taux d'emplois vacants est associée à une hausse de 0.03 % des salaires réels. Cette analyse indique que la corrélation entre les tensions sur les marchés du travail et la croissance des salaires réels pourrait être légèrement supérieure dans les secteurs à faible rémunération, mais les écarts ne sont pas statistiquement significatifs. En outre, un simple élargissement de l'exercice n'appuie pas la conclusion selon laquelle les écarts observés d'un secteur (au sens large) à l'autre au regard du niveau ou de l'impact des tensions permettent d'expliquer le comportement relativement plus favorable des salaires réels dans les secteurs peu rémunérateurs. De même, un nouvel élargissement de l'analyse montre que les hausses des salaires minimums légaux sont associées à des hausses plus importantes des salaires moyens, en particulier dans les secteurs à faible rémunération, mais cette différence n'explique pas les écarts de croissance des salaires d'un secteur à l'autre (voir la section 1.3. pour un examen détaillé des politiques relatives aux salaires minimums et des ajustements récents de ces salaires dans les pays de l'OCDE)²².

Ces résultats pourraient découler au moins en partie du calcul d'une moyenne à partir des données de pays possédant des cadres institutionnels très différents. En utilisant des données plus détaillées antérieures à la pandémie, Duval et al. (2022^[13]) observent qu'aux États-Unis et au Royaume-Uni, l'impact d'un accroissement donné des tensions sur la croissance des salaires est au moins deux fois plus important dans les secteurs à faible rémunération que dans les secteurs à rémunération intermédiaire. Toutefois, ils admettent que cet écart pourrait être plus réduit en Europe continentale en raison de l'existence de salaires minimums contraignants et plus stables, fixés par la loi ou par des négociations collectives. Corroborant cette observation, Hentzgen et al. (2023^[23]) ne constatent aucune corrélation d'un secteur à l'autre entre les évolutions récentes des tensions et la croissance des salaires nominaux en France, un pays où la négociation collective et le salaire minimum jouent tous deux un rôle important dans la formation des salaires (voir Section 1.3). En ce qui concerne l'effet du salaire minimum, Hentzgen et al. (2023^[23]) observent une nette corrélation entre les hausses récentes des salaires dans un secteur et la part des travailleurs bénéficiant des hausses du salaire minimum en France, mais d'après Autor et al., (2023^[16]) rien n'indique aux États-Unis que les salaires au bas de la distribution ont augmenté davantage dans les États qui ont récemment augmenté leurs salaires minimums.

L'évolution des salaires par secteur met en évidence une compression des salaires à tous les niveaux de rémunération, mais des données plus détaillées sont nécessaires pour évaluer l'impact de la crise des salaires réels sur les inégalités

Les résultats présentés dans cette section mettent en évidence une tendance à la compression des salaires des travailleurs se situant à différents niveaux de rémunération, comme l'illustrent les salaires par secteur. En ce qui concerne les quelques pays pour lesquels des données sur les salaires par niveau d'études et par profession sont déjà disponibles, le tableau est mitigé, une compression des salaires étant visible tant en fonction du niveau d'instruction que de la profession au Costa Rica, aux États-Unis et au Mexique, mais pas au Canada ni au Royaume-Uni (voir Encadré 1.3).

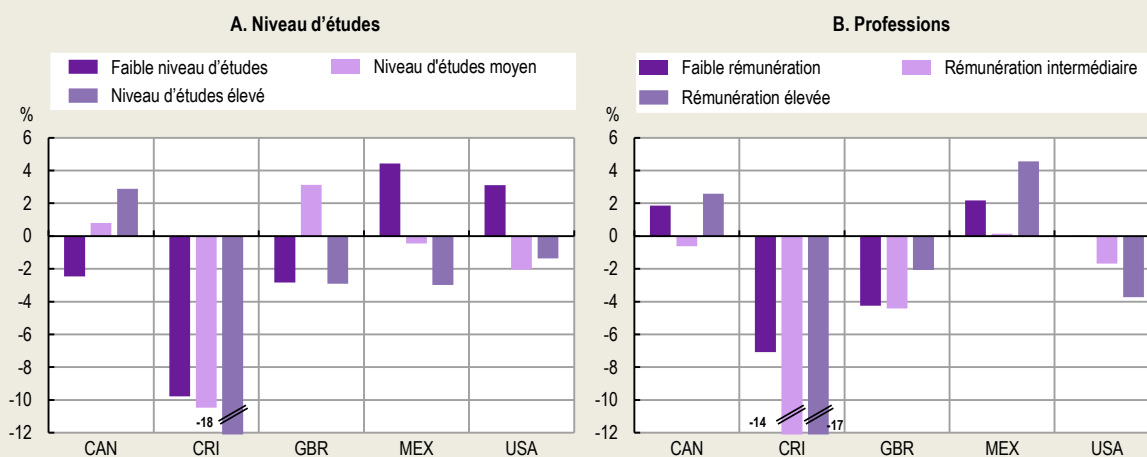
Encadré 1.3. L'évolution des salaires réels en fonction du niveau d'études et de la profession varie selon les pays disposant de données actualisées

La principale analyse du chapitre porte sur les salaires par secteur d'activité, l'objectif étant de fournir des données sur la dynamique des salaires d'un niveau de rémunération à l'autre. Pour cinq pays, il est possible d'aller plus loin en examinant l'évolution des salaires en fonction du niveau d'études et de la profession, les données de l'enquête sur la population active étant disponibles en temps opportun. Le Graphique 1.19 présente l'évolution des salaires réels (mesurée par l'écart entre la croissance des salaires nominaux et l'inflation) de différents groupes entre la fin 2019 et la fin 2022. Les résultats mettent en évidence une compression des salaires à différents niveaux de rémunération (en fonction du niveau d'études et de la profession) au Costa Rica, au Mexique et aux États-Unis, mais pas au Canada ni au Royaume-Uni.

Au Costa Rica et aux États-Unis, les salaires sont plus élevés chez les personnes peu instruites et les travailleurs occupant des emplois faiblement rémunérés (Graphique 1.19). Au Costa Rica, les salaires réels ont baissé dans tous les secteurs, mais beaucoup moins chez les travailleurs peu instruits et les travailleurs occupant des emplois faiblement rémunérés. Aux États-Unis, les travailleurs peu instruits et ceux qui exercent des professions faiblement rémunérées sont les seuls à avoir échappé à une contraction des salaires réels entre le quatrième trimestre de 2019 et le quatrième trimestre de 2022.

Graphique 1.19. L'évolution des salaires réels par niveau d'études et par profession varie d'un pays à l'autre

Variation cumulée en pourcentage des salaires horaires réels entre le T4 2019 et le T4 2022



Note : les niveaux de rémunération par profession sont établis en déterminant le tercile de rémunération auquel appartient la population salariée (supérieur/intermédiaire/inférieur) sur la base du classement des salaires horaires moyens figurant dans la classification nationale des professions de chaque pays. Les catégories de niveau d'études sont les suivantes : niveau faible (CITE 0-2), moyen (CITE 3-4) et élevé (CITE 5-8). La croissance des salaires réels est calculée en soustrayant l'inflation de l'indice des prix à la consommation (IPC) (tous les postes) de la croissance des salaires nominaux.

Source : calculs de l'OCDE réalisés à partir de l'Enquête sur la population active (Statistique Canada), l'Encuesta Continua de Empleo (Instituto Nacional de Estadística y Censos, Costa Rica), la Labour Force Survey (Office for National Statistics du Royaume-Uni), l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, l'Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo, l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Mexique) et la Current Population Survey (Bureau of Labor Statistics des États-Unis). OCDE (2023), « Prix : Prix à la consommation », *Principaux indicateurs économiques* (base de données), <https://doi.org/10.1787/20a321db-fr> (consulté le 23 juin 2023).

Au Canada, au Mexique et au Royaume-Uni, toutefois, on n'observe pas de signe clair de compression des salaires d'un groupe de rémunération à l'autre, les résultats variant selon que l'on tienne compte du niveau d'études ou de la profession. Au Canada, les travailleurs peu instruits sont les seuls à avoir subi une baisse des salaires réels depuis le début de la crise (-2.5 %), mais les travailleurs exerçant des professions faiblement rémunérées ont vu leurs salaires augmenter davantage que ceux des travailleurs exerçant des professions à rémunération intermédiaire (Graphique 1.19). Au Mexique, les écarts de salaires en fonction du niveau d'études se sont réduits, les personnes peu instruites étant le seul groupe à avoir bénéficié d'une croissance des salaires réels. Toutefois, dans le même temps, les salaires des professions à rémunération élevée ont davantage augmenté que ceux des professions faiblement rémunérées. Au Royaume-Uni, les travailleurs peu instruits ont enregistré une baisse des salaires réels (3 %) du même ordre que celle subie par les travailleurs très instruits, tandis que les salaires réels des travailleurs moyennement instruits ont augmenté de 3 %. Les professions faiblement rémunérées ont enregistré une baisse des salaires réels du même ordre que celle subie par les professions à rémunération intermédiaire, les professions à rémunération élevée ayant enregistré une baisse moins importante.

Bien qu'ils mettent en évidence une tendance générale dans les pays de l'OCDE, ces résultats ne permettent pas de tirer de conclusions définitives quant à la manière dont l'actuelle crise des salaires affecte plus largement les inégalités salariales. Des données plus détaillées sur les salaires sont nécessaires pour évaluer l'évolution de la distribution des salaires et effectuer une analyse plus fiable de ses déterminants. Toutefois, en raison de la rareté de ce type de données et des délais nécessaires pour les obtenir, les éléments probants sont actuellement très limités, même à l'échelon des pays individuels, les données mettant en évidence une compression de la distribution des salaires aux États-Unis, mais pas au Royaume-Uni.

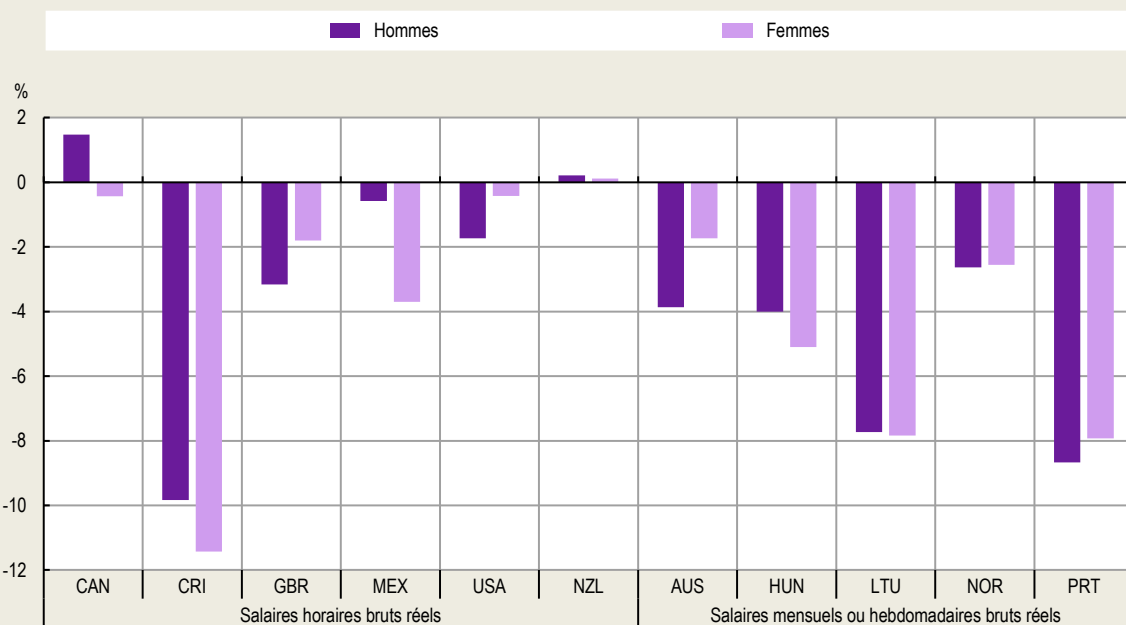
Aux États-Unis, Autor et al. (2023^[16]) observent une remarquable compression de la distribution des salaires en 2021-22, qui a contrebalancé un quart de la hausse des inégalités globales observée pendant quatre décennies entre le 10^e et le 90^e percentiles. Ils constatent que la pandémie a augmenté l'élasticité de l'offre de main-d'œuvre pour les entreprises opérant sur le marché du travail à bas salaires, ce qui a réduit le pouvoir de marché des employeurs et stimulé une croissance rapide des salaires au bas de la distribution. Parmi les facteurs examinés et susceptibles d'avoir contribué à cette évolution, citons la réduction de l'attachement à l'emploi et à l'entreprise, favorisée par le grand nombre de départs enregistrés au cours de la pandémie. En revanche, au Royaume-Uni, les salaires horaires bruts des salariés au bas et au sommet de la distribution ont augmenté de manière similaire entre le dernier trimestre de 2019 et le dernier trimestre de 2022, une croissance légèrement supérieure étant observée dans le décile supérieur par rapport au décile inférieur au cours de l'année écoulée²³.

Encadré 1.4. L'évolution des salaires réels selon le genre varie d'un pays à l'autre

La crise du coût de la vie pourrait avoir un impact différent sur les hommes et les femmes si la dynamique des salaires varie sensiblement entre les secteurs et les professions n'affichant pas la même composition hommes-femmes. Toutefois, les rares données actuellement disponibles ne mettent pas en évidence de différences systématiques entre les hommes et les femmes en matière d'évolution des salaires réels d'un pays à l'autre (Graphique 1.20). Dans quatre des 11 pays pour lesquels des données sont disponibles pour le quatrième trimestre de 2022, les hommes ont enregistré des baisses de salaires réels supérieures à celles des femmes en glissement annuel, l'écart le plus important étant observé en Australie et au Royaume-Uni, où les salaires réels des hommes ont baissé d'au moins 3 %. Dans quatre autres pays, les hommes s'en sortent en moyenne mieux que les femmes, l'écart le plus important étant observé au Mexique, où les salaires réels des femmes ont baissé de plus de 3 %, contre moins de 1 % pour les hommes. Dans les trois derniers pays (Lituanie, Norvège et Nouvelle-Zélande), les variations annuelles des salaires réels étaient similaires pour les deux sexes.

Graphique 1.20. La crise du coût de la vie touche aussi bien les hommes que les femmes

Variation en pourcentage entre le T4 2019 et le T4 2022



Note : salaires mensuels bruts en Lituanie et en Norvège. Salaires hebdomadaires bruts en Nouvelle-Zélande. Salaires mensuels nets au Portugal. Salaires bruts cumulés trimestriels en Hongrie. La croissance des salaires réels est calculée en soustrayant l'inflation de l'indice des prix à la consommation (IPC) (tous les postes) de la croissance des salaires nominaux.

Source : calculs de l'OCDE réalisés à partir de l'Enquête sur la population active (Statistique Canada), l'Encuesta Continua de Empleo (Instituto Nacional de Estadística y Censos, Costa Rica), la Labour Force Survey (Office for National Statistics du Royaume-Uni), l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, l'Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo, l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Mexique) et la Current Population Survey (Bureau of Labor Statistics des États-Unis). Salaire brut moyen des salariés à temps plein (Office central des statistiques de Hongrie), salaire hebdomadaire moyen (Bureau australien de la statistique), salaire mensuel moyen (Département des statistiques de Lituanie, Official Statistics Portal), salaire mensuel moyen (Bureau central de statistique de Norvège), salaire hebdomadaire moyen (Statistics New Zealand), salaire mensuel moyen net (Institut national de statistique du Portugal). OCDE (2023), « Prix : Prix à la consommation », *Principaux indicateurs économiques* (base de données), <https://doi.org/10.1787/20a321db-fr> (consulté le 23^e juin 2023).

1.2.3. Les profits ont augmenté plus rapidement que les salaires dans de nombreux pays de l'OCDE, ce qui a contribué de manière exceptionnellement importante aux tensions sur les prix et a réduit la part du travail

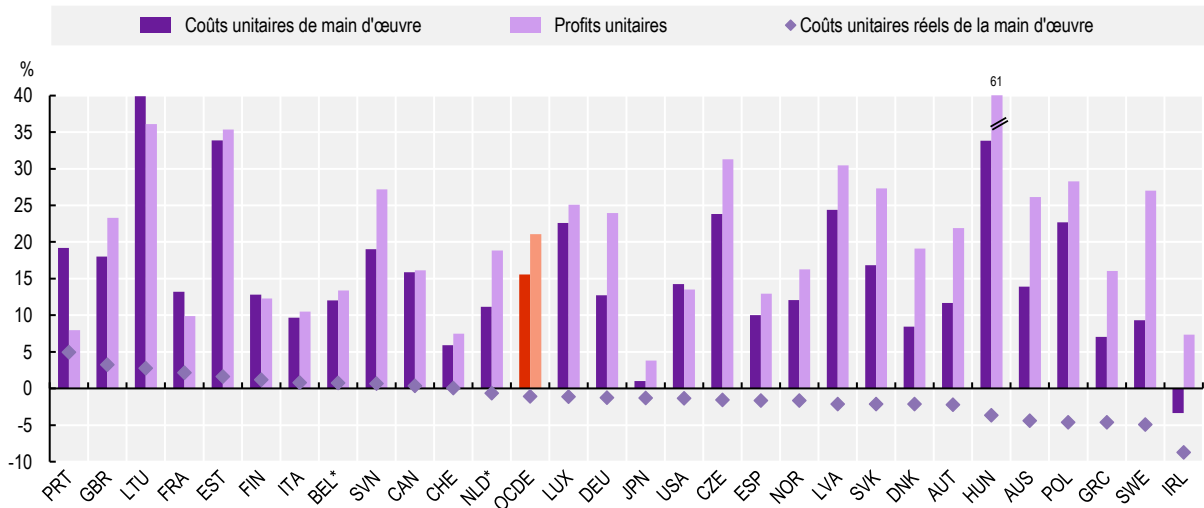
Au cours des trois dernières années, les coûts de main-d'œuvre par unité de production réelle (ou coûts unitaires de main-d'œuvre) ont augmenté dans la plupart des pays de l'OCDE, la croissance des salaires nominaux ayant dépassé celle de la productivité (Graphique 1.21).²⁴ Les marges bénéficiaires, mesurées à l'aune des profits par unité de production réelle (ou profits unitaires), ont également augmenté dans la plupart des pays, ce qui montre que dans l'ensemble, les entreprises ont réussi à augmenter leurs prix dans une mesure supérieure à la hausse du coût de la main-d'œuvre et des autres intrants.

De fait, dans la plupart des pays, les profits unitaires ont davantage augmenté que les coûts unitaires de la main-d'œuvre en 2021 et 2022. Par conséquent, au cours des deux dernières années, les profits ont contribué de manière exceptionnellement importante aux tensions sur les prix intérieurs (Encadré 1.5), et la part du travail (c'est-à-dire la part du revenu national allouée aux salaires et autres rémunérations liées au travail) a diminué dans de nombreux pays de l'OCDE²⁵. L'évolution des coûts unitaires réels de la main-d'œuvre, c'est-à-dire l'écart entre les variations des coûts unitaires de main-d'œuvre et les variations des prix à la production (déflateur du PIB), permet de visualiser l'évolution de la part du travail. Les coûts unitaires réels de la main-d'œuvre ont diminué dans 18 des 29 pays pour lesquels des données sont disponibles. Pour ce qui est des autres pays, les hausses les plus importants des coûts unitaires réels de la main-d'œuvre ont été enregistrées au Portugal, au Royaume-Uni et en Lituanie (Graphique 1.21)²⁶.

La hausse des coûts unitaires de la main-d'œuvre conjuguée à celle des profits unitaires est relativement inhabituelle, la hausse des uns étant souvent compensée par une baisse des autres (OCDE, 2023^[2]). Une analyse rétrospective des tendances montre qu'on aurait pu s'attendre à ce que la dégradation des termes de l'échange réduise les profits (Arce et Koester, 2023^[24]). La nature spécifique de la reprise post-COVID-19 a probablement créé des conditions particulièrement favorables à l'accroissement des marges bénéficiaires²⁷. Au plus fort de la crise sanitaire, de nombreux pays ont atténué la baisse des marges bénéficiaires par diverses formes de soutien public, notamment des dispositifs de maintien dans l'emploi qui ont subventionné les effectifs excédentaires dans une mesure jamais atteinte auparavant (Banque centrale européenne, 2021^[25] ; OCDE, 2021^[26]). Contrairement aux récessions précédentes, la capacité de production a été largement préservée pendant la période de gel de l'économie induite par la pandémie. Avec la réouverture des économies, la demande insatisfaite et les plans de relance de grande ampleur ont stimulé la demande globale et favorisé une hausse rapide des profits, les goulets d'étranglement de la chaîne d'approvisionnement ralentissant l'expansion de l'offre. Dans un contexte de forte demande des consommateurs et d'inflation évoluant rapidement sous l'effet de facteurs externes, il est probable que les entreprises aient disposé d'une plus grande marge de manœuvre pour augmenter leurs prix simultanément, étant donné qu'elles s'attendaient à ce que leurs concurrents fassent de même, et que les consommateurs aient été plus enclins à accepter les hausses de prix au vu du contexte inflationniste (Weber et Wasner, 2023^[27]). En outre, certains prix ont probablement été augmentés en prévision de hausses futures des coûts des intrants et de la main-d'œuvre (Glover, Mustre-del-Río et von Ende-Becker, 2023^[28]). Toutefois, la baisse récente du coût de l'énergie et d'autres intrants, ainsi que la rigidité des prix, devraient permettre de maintenir les marges bénéficiaires, du moins dans un avenir proche (INSEE, 2023^[29] ; Commission européenne, 2023^[30]).


Graphique 1.21. Dans de nombreux pays de l'OCDE, les profits ont augmenté davantage que les coûts de main-d'œuvre

Évolution en pourcentage, corrigée des variations saisonnières, du T4 2019 au T1 2023



Note : OCDE correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés ci-dessus. *Pour la Belgique et les Pays-Bas, les variations se rapportent à la période comprise entre le 4^e trimestre de 2019 et le 4^e trimestre de 2022. Les données de la Norvège se rapportent à la Norvège continentale. Les coûts unitaires de main-d'œuvre et les profits unitaires sont calculés en divisant la rémunération des salariés et l'excédent brut d'exploitation, respectivement, par le PIB réel. Les coûts unitaires réels de la main-d'œuvre sont calculés en divisant la rémunération des salariés par le PIB nominal, ce qui indique la part du revenu national consacrée au travail. Pour le Japon et la Norvège, l'excédent brut d'exploitation est déterminé approximativement en déduisant le PIB nominal de la rémunération des salariés. La rémunération des salariés, l'excédent brut d'exploitation, les produits intérieurs bruts et les déflateurs du PIB sont libellés en devises locales.

Source : Comptes nationaux trimestriels : Approche par les dépenses de volume et de prix indices PIB, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=220> ; Comptes nationaux trimestriels – Méthode du revenu, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=fr&SubSessionId=90f18f50-a777-4c5b-ac8a-c69124474729&themetreeid=15> ; Comptes nationaux – estimations trimestrielles (The Cabinet Office of Japan) ; Comptes nationaux – Tableaux 09190 et 09175 (Bureau central de statistique de Norvège).

StatLink  <https://stat.link/uoi873>

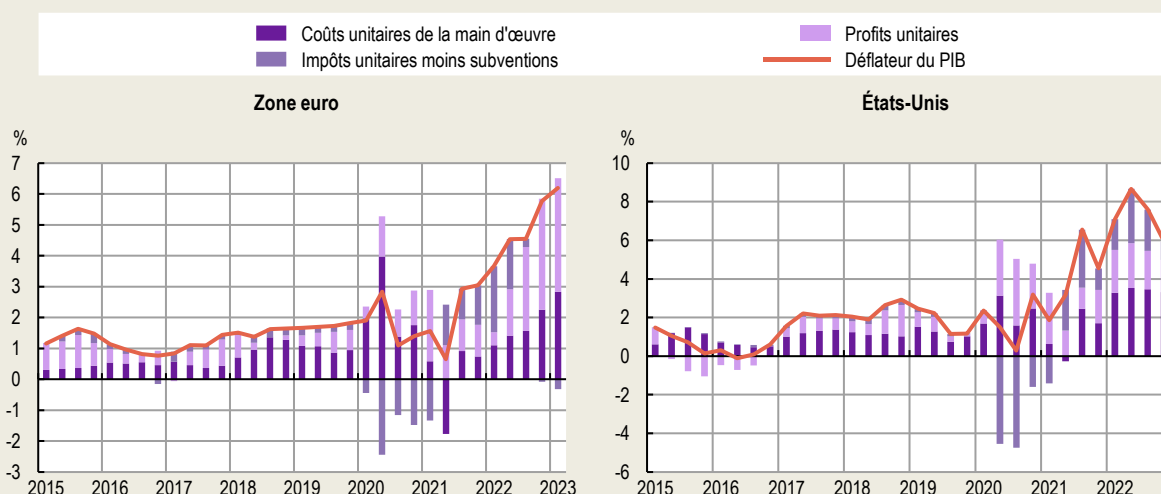
Encadré 1.5. Rôle des salaires et des profits dans la formation des prix intérieurs

La flambée de l'inflation a été en grande partie importée dans nombre de pays de l'OCDE et alimentée par les prix des matières premières et de l'énergie. Toutefois, au cours de l'année 2022, l'inflation s'est généralisée, la hausse des coûts étant de plus en plus répercutée sur les prix des biens et services nationaux (OCDE, 2022^[11]). Outre la hausse des coûts des intrants intermédiaires, la dynamique des prix est également influencée par les variations des salaires, des profits, des impôts et des subventions. L'analyse de cette section montre qu'au cours des derniers trimestres, les profits ont augmenté tout autant que les coûts de main-d'œuvre, la croissance des profits excédant même celle des coûts de main-d'œuvre dans de nombreux pays et secteurs.

Le Graphique 1.22 présente une décomposition des variations du déflateur du PIB afin d'évaluer la contribution des salaires, des profits et des impôts aux variations des prix intérieurs. Les variations du déflateur du PIB diffèrent de l'inflation mesurée par les prix à la consommation examinée dans cette section, parce que la composition de la consommation des ménages qui sous-tend les mesures de l'inflation basées sur l'IPC diffère de la composition de la production intérieure mesurée par le PIB. Néanmoins, les pressions sur les prix intérieurs sont l'un des principaux moteurs de l'inflation sous-jacente, c'est-à-dire l'inflation hors prix de l'énergie et des produits alimentaires (Arce et Koester, 2023^[24]).


Graphique 1.22. Les profits ont davantage contribué aux pressions sur les prix intérieurs

Contribution au déflateur du PIB, variations en pourcentage en glissement annuel, données corrigées des variations saisonnières



Note : Zone euro se rapporte à la moyenne des 20 pays de la zone euro. Les coûts unitaires de la main-d'œuvre, les profits unitaires et les impôts unitaires moins subventions sont calculés en divisant la rémunération des salariés, l'excédent brut d'exploitation et les impôts sur la production et les importations moins subventions, respectivement, par le PIB réel. Pour les États-Unis, les variations du déflateur du PIB sont présentées nettes des écarts statistiques. Les données relatives au premier trimestre de 2023 ne sont pas présentées en raison d'écarts statistiques d'ampleur inhabituelle dans les données disponibles au moment de la rédaction. La rémunération des salariés, l'excédent brut d'exploitation, les impôts sur la production et les importations moins subventions, les produits intérieurs bruts et les déflateurs sont libellés en devises locales.

Source : Comptes nationaux trimestriels de l'OCDE : Approche par les dépenses de volume et de prix indices PIB, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=220> ; Comptes nationaux trimestriels – Méthode du revenu, <https://stats.oecd.org/Index.aspx?lang=fr&SubSessionId=90f18f50-a777-4c5b-ac8a-c69124474729&themetreeid=15>.

StatLink  <https://stat.link/wy2jvb>

Dans la zone euro et aux États-Unis, les salaires comme les profits ont contribué aux récentes hausses des prix intérieurs. Dans la zone euro, la contribution des profits a été particulièrement importante, et explique la majeure partie de la hausse des prix intérieurs au second semestre de 2022 et au premier trimestre de 2023. Cette situation contraste avec les chocs énergétiques précédents, lors desquels les hausses du déflateur du PIB étaient principalement imputables à des variations des coûts de main-d'œuvre (Hansen, Toscani et Zhou, 2023^[31]). Aux États-Unis, dans un contexte de tensions particulièrement fortes sur les marchés du travail, les salaires ont généralement davantage contribué à la hausse des prix intérieurs que les profits au cours des derniers trimestres. La contribution récente des marges bénéficiaires a été beaucoup plus importante qu'au cours des années précédant la crise, mais elle a diminué ces derniers trimestres. Les différences entre la zone euro et les États-Unis pourraient en partie être liées au fait que la dynamique des prix a été davantage déterminée par la demande dans ce dernier pays (Hansen, Toscani et Zhou, 2023^[31]). La contribution des impôts et des subventions unitaires a été particulièrement irrégulière au cours de la période considérée, du fait de la mise en place et du retrait des subventions liées à la pandémie, ainsi que de variations dans la composition de la consommation des ménages (OCDE, 2023^[2]).

Des données européennes et australiennes montrent qu'au cours de l'année écoulée, les profits unitaires ont augmenté davantage que les coûts unitaires de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs autres que celui de l'énergie

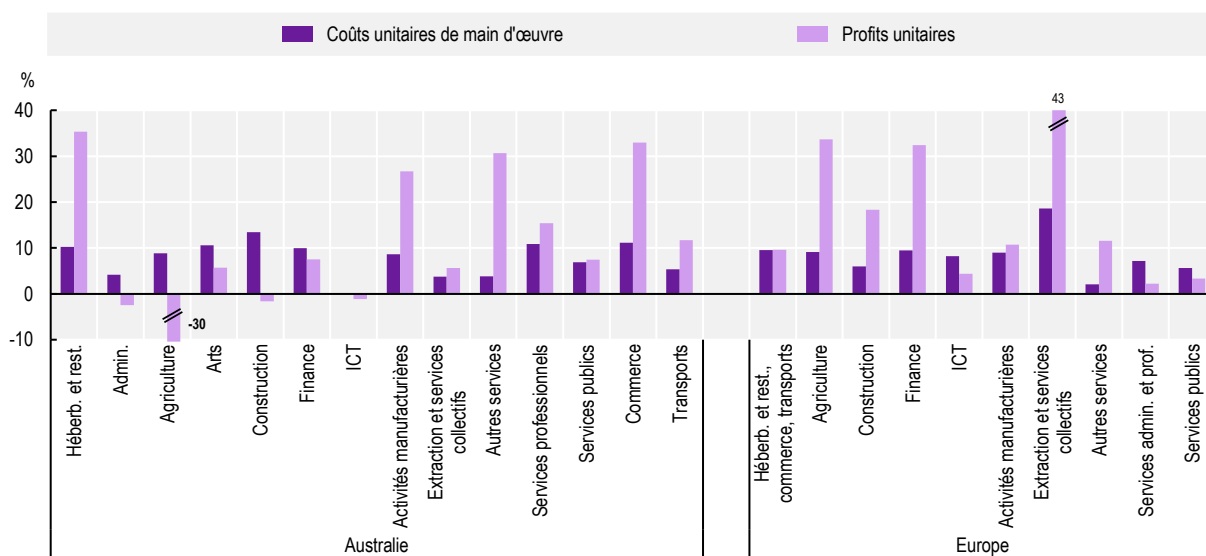
Des données en provenance d'Europe et d'Australie montrent que la forte hausse des profits observée en 2022 n'était pas cantonnée au secteur de l'énergie. En glissement annuel jusqu'au premier trimestre de 2023, les profits unitaires ont augmenté davantage que les coûts unitaires de main-d'œuvre dans les activités manufacturières, la construction et la finance en Europe, et ont progressé au même rythme que les coûts unitaires de main-d'œuvre dans les secteurs de l'hébergement, de la restauration et des transports (Graphique 1.23). De même, en Australie, les profits unitaires ont augmenté davantage que les coûts unitaires de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs, notamment l'hébergement et la restauration, les activités manufacturières, le commerce et les transports.

Cela donne à penser qu'à l'avenir, les profits pourront absorber de nouveaux ajustements partiels des salaires dans une certaine mesure, sans générer de pressions significatives sur les prix ni entraîner de baisse de la demande de main-d'œuvre. Toutefois, les répercussions de nouvelles hausses du coût de la main-d'œuvre sur les prix, les profits et la demande de main-d'œuvre peuvent varier d'une entreprise à l'autre, en fonction de la compétitivité du marché des produits, de la structure des coûts de l'entreprise, et de l'évolution du cycle conjoncturel. Ces facteurs peuvent varier considérablement, même au sein des grands secteurs cités dans le Graphique 1.23. Les entreprises qui disposent d'un pouvoir de marché plus important ou qui opèrent dans des secteurs non exportateurs sont plus susceptibles de pouvoir augmenter les prix²⁸. À l'inverse, les entreprises opérant sur des marchés plus concurrentiels peuvent être amenées à absorber les hausses de salaire en réduisant leurs profits.

La hausse des coûts d'autres intrants, comme l'énergie, peut également réduire les profits et limiter la capacité à absorber certaines hausses de salaire. En effet, il est possible qu'une partie des hausses de prix soient imputables à l'anticipation de nouvelles hausses des coûts des intrants, à mesure que le choc énergétique se répercute sur la chaîne d'approvisionnement. Il est probable que les activités manufacturières à forte intensité énergétique soient particulièrement vulnérables à ces pressions sur les coûts, mais certains secteurs des services – comme l'hébergement et la restauration – sont également relativement énergivores (Commission européenne, 2022^[32]). La hausse des prix des intrants aura probablement un impact plus important sur les petites et moyennes entreprises de ces secteurs. Toutefois, compte tenu de la rigidité à la baisse des prix, la récente diminution des coûts des intrants devrait également permettre d'absorber une partie des hausses de salaire sans générer de tensions inflationnistes. Plus généralement, la rentabilité des entreprises peut être compromise à court terme par une baisse de la demande due au durcissement de la politique monétaire et à l'érosion du pouvoir d'achat. Dans ce contexte, la hausse des coûts de main-d'œuvre pourrait donner lieu à une réduction de la demande de main-d'œuvre et d'éventuelles pertes d'emploi. Dans l'ensemble, si les données donnent à penser que les profits peuvent absorber certains ajustements des salaires dans plusieurs secteurs et pays, la marge de manœuvre exacte variera probablement en fonction des secteurs et des types d'entreprises.

Graphique 1.23. Les profits varient davantage que les coûts de la main-d'œuvre dans de nombreux secteurs en Australie et en Europe

Variations en pourcentage, corrigées des variations saisonnières, du T1 2022 au T1 2023



Note : l'Europe correspond aux moyennes non pondérées de 19 pays européens de l'OCDE : Autriche, Belgique, Danemark, Espagne, Estonie, Finlande, Grèce, Hongrie, Irlande, Italie, Lituanie, Luxembourg, Lettonie, Pays-Bas, Portugal, République slovaque, République tchèque, Slovaquie et Suède. Les coûts unitaires de main-d'œuvre correspondent à la part de la rémunération des salariés dans la valeur ajoutée brute (indices de volume en chaîne). Pour l'Australie, les profits unitaires correspondent à la part de l'excédent brut d'exploitation et du revenu mixte brut dans la valeur ajoutée brute (indices de volume en chaîne). Pour l'Europe, les profits unitaires sont calculés en additionnant l'excédent brut d'exploitation et les impôts sur la production et les importations moins subventions, qui correspondent à la différence entre la rémunération des salariés et la valeur ajoutée brute (prix courants). La rémunération des salariés, l'excédent brut d'exploitation, les impôts sur la production et les importations moins subventions, la valeur ajoutée brute sont libellés en devises locales.

Source : Australian National Accounts : National Income, Expenditure and Product – Tableau 6 et Tableau 45 (Bureau australien de la statistique) ; Valeur ajoutée brute et du revenu par A*10 branches (Eurostat).

StatLink  <https://stat.link/tamnvx>

Si les données récentes ne mettent pas en évidence de spirale prix-salaires, il existe une marge d'ajustement des salaires, du moins pour les plus vulnérables

La hausse rapide de l'inflation au cours des deux dernières années – dont l'origine est largement extérieure au marché du travail – a fait craindre l'enclenchement d'une spirale prix-salaires susceptible d'affaiblir encore davantage le pouvoir d'achat des travailleurs, voire d'entraîner des pertes d'emploi considérables. Toutefois, les données présentées dans cette section ne mettent pas en évidence de spirale prix-salaires jusqu'à présent. La croissance nominale s'est rétablie, mais aucun signe d'accélération notable n'est visible d'un pays à l'autre. L'écart avec l'inflation semble se réduire ces derniers mois, principalement en raison d'un ralentissement de cette dernière, mais l'érosion des salaires réels est encore en cours dans la grande majorité des pays de l'OCDE.

Globalement, le principal problème à craindre à l'avenir est donc l'aggravation de la crise du coût de la vie dans l'ensemble de la zone OCDE. Le recouvrement progressif d'au moins une partie des récentes pertes de pouvoir d'achat est essentiel pour éviter une aggravation généralisée des difficultés économiques, en particulier pour les travailleurs à bas revenus. L'analyse figurant dans ce chapitre donne à penser que dans plusieurs secteurs et pays, les profits pourraient absorber de nouvelles hausses de salaire afin de recouvrer progressivement une partie des pertes de pouvoir d'achat, pour les bas salaires du moins, sans

provoquer de tensions importantes sur les prix. Compte tenu de la rigidité à la baisse des prix, la récente diminution des coûts des intrants devrait également permettre d'absorber une partie des hausses de salaire sans générer de tensions inflationnistes. Une répartition équitable du coût de l'inflation peut empêcher un nouveau creusement des inégalités et soutenir une politique monétaire efficace en évitant les effets de rétroaction entre les profits, les salaires et les prix. La section suivante examine les moyens d'action susceptibles de résoudre la crise du coût de la vie tout en évitant une spirale prix-salaires, en s'intéressant plus particulièrement aux mécanismes institutionnels de formation des salaires.

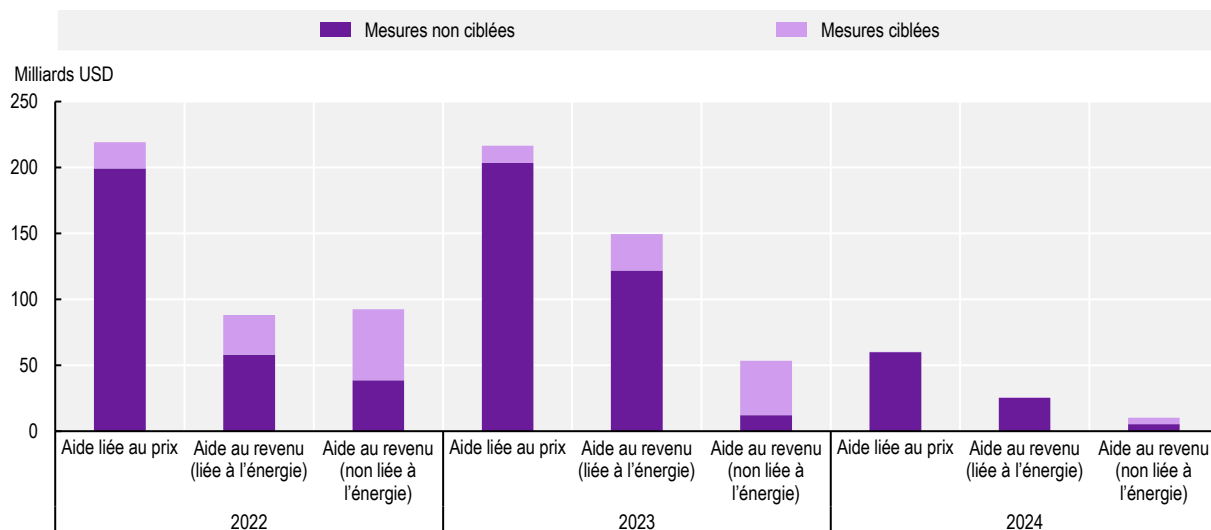
1.3. Formation des salaires dans un contexte de forte inflation

Plusieurs leviers peuvent être actionnés pour limiter l'impact de l'inflation sur les travailleurs et assurer une juste répartition des coûts entre les pouvoirs publics, les entreprises et les travailleurs. Le moyen le plus direct d'aider les travailleurs consiste à augmenter leurs salaires. Les pouvoirs publics peuvent adopter des mesures d'augmentation du salaire minimum légal national afin de préserver le pouvoir d'achat des travailleurs faiblement rémunérés. Ils peuvent également encourager une renégociation régulière des conventions collectives, compte tenu du rôle essentiel des mécanismes de formation des salaires pour assurer une augmentation appropriée des rémunérations, tout en évitant la formation d'une spirale prix-salaires, par la mise en place d'un cadre réglementaire adapté et d'incitations budgétaires sur mesure.

Outre les mesures prises pour faciliter l'ajustement nécessaire des salaires bruts, les pouvoirs publics peuvent aussi agir directement sur le revenu net des travailleurs de manière plus générale. Pour compenser l'augmentation des prix, des mesures tarifaires temporaires ou des transferts directs peuvent être mis en place au profit des ménages et des entreprises. La plupart des pays de l'OCDE, par exemple, ont mis en place des aides énergétiques entre fin 2021 et 2022, sous la forme d'un encadrement des prix, d'aides au revenu ou de réductions d'impôts. En 2022, alors que le soutien à la consommation d'énergie s'élevait à environ 0.7 % du PIB dans l'économie médiane de l'OCDE, il atteignait plus de 2 % du PIB dans certains pays, notamment en Europe. Dans la zone OCDE, des niveaux comparables de soutien sont attendus pour l'année 2023 (OCDE, 2023^[33]). Seule une part limitée des mesures adoptées au cours des deux dernières années semblent toutefois bénéficier aux ménages et aux entreprises les plus touchés (Graphique 1.24). Or il est important de veiller à ce que ces mesures soient ciblées et temporaires afin que l'aide soit bien dispensée à ceux qui en ont le plus besoin, tout en préservant les incitations aux économies d'énergie et en évitant de stimuler encore la demande de manière persistante dans un contexte de forte inflation (Hemmerlé et al., 2023^[34]).

Graphique 1.24. Les politiques de soutien des revenus et des prix restent d'une ampleur considérable, mais pour l'essentiel non ciblées

Coût des aides budgétaires liées à l'énergie par type de mesure, en milliards USD, calculé sur la base des taux de change bilatéraux de 2022



Note : ce graphique repose sur l'agrégation des mesures de soutien adoptées dans 41 pays, dont 35 économies de l'OCDE (soit tous les pays membres à l'exception de la Hongrie, de l'Islande et de la Suisse) et 6 économies non membres de l'OCDE (l'Afrique du Sud, le Brésil, la Bulgarie, la Croatie, l'Inde et la Roumanie). On évalue les mesures d'aide en termes bruts, c'est-à-dire sans tenir compte de l'effet des mesures liées à l'énergie éventuellement adoptées en parallèle pour accroître les recettes, telles que l'imposition des profits exceptionnels enregistrés par les entreprises du secteur énergétique. Les projets annoncés par un gouvernement, mais pas encore votés par le parlement ont été pris en considération s'il paraît clair qu'ils seront mis en œuvre sous une forme proche de celle qui a été annoncée. Les aides relevant de la catégorie des crédits ou des apports de fonds propres n'ont pas été prises en compte. Si une mesure donnée s'étale sur plus d'un an, on suppose que son coût budgétaire total est réparti uniformément entre les mois de la période considérée. Pour les mesures dont la fin n'a pas été officiellement annoncée, une date d'expiration a été fixée par hypothèse et la fraction des coûts budgétaires bruts se rapportant à la période 2022-24 a été retenue. En ce qui concerne l'Espagne et le Japon, on suppose que certaines des mesures actuellement en place seront maintenues en 2023 ou 2024, même si leur prolongation n'a pas encore été décidée ou annoncée par les autorités.

Source : OCDE (2023^[2]), *Perspectives économiques de l'OCDE, Volume 2023 Numéro 1 : Version préliminaire*, <https://www.doi.org/10.1787/ce188438-en>, d'après l'outil OCDE de suivi des mesures de soutien liées à l'énergie.

StatLink  <https://stat.link/6jkm9>

Enfin, au-delà des mesures ponctuelles visant à limiter le coût de l'énergie, les systèmes existants de prélèvements et de prestations peuvent aussi être utilisés pour atténuer le choc subi par les travailleurs les plus vulnérables par le recours à des prestations liées à l'exercice d'un emploi et autres transferts sociaux.

Sur le plan fiscal, certains pays ont par exemple adopté des mesures destinées, d'une part, à limiter les effets de l'« alourdissement automatique de la fiscalité » (soit lorsque les hausses de salaire entraînent une charge fiscale plus importante ; voir l'Encadré 1.6) et, d'autre part, à réduire le coïncidence fiscale de sorte à augmenter les salaires nets sans pour autant entraîner une hausse des coûts de main-d'œuvre pour les entreprises. À titre d'exemple, l'Allemagne et l'Autriche ont permis aux entreprises d'octroyer des primes de compensation de l'inflation exonérées d'impôt (versements forfaitaires) d'un montant allant jusqu'à 3 000 EUR. La France a quant à elle exonéré d'impôt les primes d'intéressement versées en 2022 et 2023 pour les travailleurs dont la rémunération est inférieure à trois fois le salaire minimum. L'Italie a de son côté relevé de 600 EUR à 3 000 EUR le plafond des « avantages sociaux »²⁹ exonérés d'impôt pour l'ensemble des travailleurs.

Concernant les avantages, différentes prestations ciblées en espèces visant à constituer un filet de sécurité en cas de difficulté (y compris en cas de forte inflation) étaient déjà en vigueur avant la crise du coût de la vie (OCDE, 2022^[35]). Contrairement aux mesures de réglementation et de subventionnement des prix, les aides au revenu maintiennent les signaux de prix qui sont nécessaires pour réduire les goulets d'étranglement de l'offre et rééquilibrer la consommation en faveur de sources d'énergie plus vertes. Toutefois, mis à part certaines formes de transferts en nature et de « tarifs sociaux » pour le logement ou d'autres formes d'engagements de dépenses (services collectifs, transports publics, etc.), la plupart des transferts ne permettent pas de répondre immédiatement aux chocs sur les prix subis par les ménages au niveau individuel (par exemple, les prestations sociales n'augmentent pas dès que leurs bénéficiaires sont confrontés à une hausse des prix de l'énergie ou de l'alimentation). Il convient par conséquent de veiller à maintenir un niveau de soutien efficace et prévisible, et à garantir que les transferts atteignent effectivement leurs objectifs malgré l'évolution rapide des prix (OCDE, 2022^[35]).

Encadré 1.6. Fiscalité du travail et inflation

Non seulement l'inflation entraîne une érosion des salaires en valeur réelle, mais elle peut également accroître la charge fiscale des travailleurs par un effet d'« alourdissement automatique de la fiscalité » (phénomène par lequel les hausses de salaire provoquent une charge fiscale plus importante), selon lequel les travailleurs peuvent être doublement pénalisés par l'inflation (voir OCDE (2022^[35]) et (2023^[36])).

On observe un alourdissement automatique « nominal » de la fiscalité¹ lorsque les seuils et les tranches d'imposition ne sont pas ajustés pour tenir pleinement compte de l'inflation, provoquant par là même un passage des travailleurs à une tranche d'imposition supérieure. L'inflation a également pour effet de réduire la valeur réelle des crédits d'impôt, des avantages fiscaux et des allocations/indemnités faisant l'objet d'une exonération d'impôt. Dans la mesure où ces instruments ciblent les travailleurs à faible revenu, un alourdissement automatique nominal de la fiscalité peut avoir une incidence disproportionnée entre le bas et le milieu de l'échelle de distribution des revenus. Ce type d'alourdissement de la fiscalité affecte également les cotisations de sécurité sociale, à des degrés différents en fonction du niveau de revenu. En bas de l'échelle, un alourdissement automatique de la fiscalité entraîne une augmentation des recettes publiques sous l'effet d'une baisse du seuil du revenu minimum réel pour le paiement des cotisations de sécurité sociale. En haut de l'échelle, il entraîne une baisse des recettes par la réduction de la valeur des plafonds de cotisation.

Pour atténuer les effets d'un alourdissement automatique « nominal » de la fiscalité en cas de poussée inflationniste, les pays peuvent ajuster leur régime d'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP), les cotisations de sécurité sociale ou encore les prestations monétaires. Certains pays ajustent automatiquement ces paramètres, tandis que d'autres optent pour une approche discrétionnaire. En 2022, le régime de l'IRPP a été automatiquement ajusté dans un peu moins de la moitié des pays de l'OCDE et il n'a été ajusté que de manière discrétionnaire dans 21 autres pays (voir le Tableau 1.1). Dans la majorité des pays, les cotisations de sécurité sociale et les prestations monétaires sont soumises à un système d'indexation². Douze pays ajustent automatiquement l'IRPP, les prestations et les cotisations de sécurité sociale, et dix adoptent une approche discrétionnaire de ces trois mécanismes. Le calendrier et les modalités d'ajustement varient toutefois selon les pays. Certains s'appuient en effet sur les prix (indice des prix à la consommation, par exemple), d'autres sur les salaires. D'importants retards dans l'ajustement de ces paramètres ou des ajustements seulement partiels peuvent contribuer à l'adoption de mesures discrétionnaires, notamment en exerçant une pression pour l'application de solutions non ciblées, et s'avérer particulièrement pénalisants pour les personnes les plus défavorisées (OCDE, 2022^[35]).

Tableau 1.1. Ajustements de la fiscalité du travail et des prestations dans les pays de l'OCDE, 2022

Nombre de pays, pourcentage des pays entre parenthèses

	Impôt sur le revenu des personnes physiques	Cotisations de sécurité sociale	Prestations monétaires
Indexation automatique	17 (45 %)	21 (55 %)	19 (50 %)
Ajustements discrétionnaires	21 (55 %)	14 (37 %)	17 (45 %)
Sans objet	0	3 (8 %)	2 (5 %)

Note : dans deux pays, un ajustement automatique n'est opéré que si l'indicateur de référence augmente à un taux prédéfini. Du fait des arrondis, la somme totale des pourcentages n'est pas nécessairement égale à 100 %.

Source : OCDE (2023^[36]), *Les impôts sur les salaires 2023 : Indexation de la fiscalité du travail et des prestations dans les pays de l'OCDE*, <https://www.doi.org/10.1787/8c99fa4d-en>, d'après un questionnaire diffusé en juillet 2022 par le Centre de politique et d'administration fiscales de l'OCDE.

1. Par opposition à un alourdissement automatique « réel » de la fiscalité, observé lorsque les salaires augmentent en valeur réelle, lequel entraîne une augmentation de la charge fiscale des travailleurs proportionnelle à la progressivité du régime fiscal.
2. Les prestations monétaires retenues dans cet encadré sont limitées aux transferts pris en compte dans les modèles de la publication *Les impôts sur les salaires de l'OCDE* ; l'analyse peut donc ne pas couvrir l'ensemble des prestations de protection sociale qu'un pays est susceptible de proposer.

Le reste de cette partie s'intéresse au rôle joué jusqu'à présent par les salaires minimums et la négociation collective pour amortir les coûts de l'inflation, en s'appuyant en partie sur un questionnaire adressé aux pays de l'OCDE, aux syndicats et aux organisations patronales par l'intermédiaire de Business@OECD (BIAC) et de la Commission syndicale consultative (*Union Advisory Committee*, TUAC) ; voir l'Encadré 1.7.

Encadré 1.7. Questionnaire de l'OCDE sur les mesures adoptées récemment face aux pressions exercées par l'inflation sur les salaires

L'analyse relative aux salaires minimums et à la négociation collective proposée dans ce chapitre s'appuie en partie sur les réponses à un questionnaire de l'OCDE adressé en janvier et février 2023 aux ministères du Travail, aux syndicats et aux organisations patronales des pays de l'OCDE par l'intermédiaire de Business@OECD et de la TUAC. Les données recueillies dans le cadre de ce questionnaire ont été complétées et croisées avec d'autres sources de données aux niveaux national et international.

Le questionnaire était axé sur i) les procédures de revalorisation du salaire minimum (p. ex., la fréquence des revalorisations, le recours à un mécanisme d'indexation, etc.) ; ii) les mesures particulières adoptées pour accélérer l'augmentation des salaires minimums depuis janvier 2022 ; iii) la renégociation des conventions collectives (p. ex. : fréquence, indexation, ultra-activité, etc.) ; iv) les mesures mises en œuvre par les pouvoirs publics afin d'encourager une renégociation des conventions collectives et de protéger les salaires face à l'augmentation des prix.

Ont répondu au questionnaire 36 des 38 pays de l'OCDE, mais aussi 18 syndicats et 18 organisations patronales. Lorsque des règles différentes sont appliquées en fonction des territoires (États, provinces, préfectures, cantons, etc.), les données sont prises en compte par rapport au territoire le plus grand. Par ailleurs, dans le cas des négociations collectives, s'il existe des différences entre les secteurs, les réponses sont axées sur ce qui est applicable dans l'accord qui prévaut pour l'industrie manufacturière.

1.3.1. Les salaires minimums ont évolué au même rythme que l'inflation

Aujourd'hui, 30 des 38 pays de l'OCDE sont dotés d'un salaire minimum légal national³⁰ et il existe des salaires minimums dans la plupart des économies émergentes non membres de l'OCDE. Pour les pouvoirs publics, les minima salariaux légaux constituent le levier d'action le plus direct pour influencer sur le niveau des rémunérations au bas de l'échelle de distribution des revenus. Le salaire minimum est traditionnellement utilisé pour : i) assurer une rémunération juste ; ii) contrebalancer les effets négatifs du pouvoir des entreprises sur le marché du travail ; iii) renforcer les incitations financières au travail ; et iv) augmenter les recettes fiscales et/ou la conformité fiscale en limitant la possibilité de sous-déclaration des salaires³¹.

Alors que les ménages les plus modestes et les plus vulnérables sont particulièrement touchés par la forte augmentation des prix observée dans la plupart des pays de l'OCDE, les salaires minimums sont devenus un instrument encore plus important pour préserver le niveau de vie des travailleurs faiblement rémunérés³².

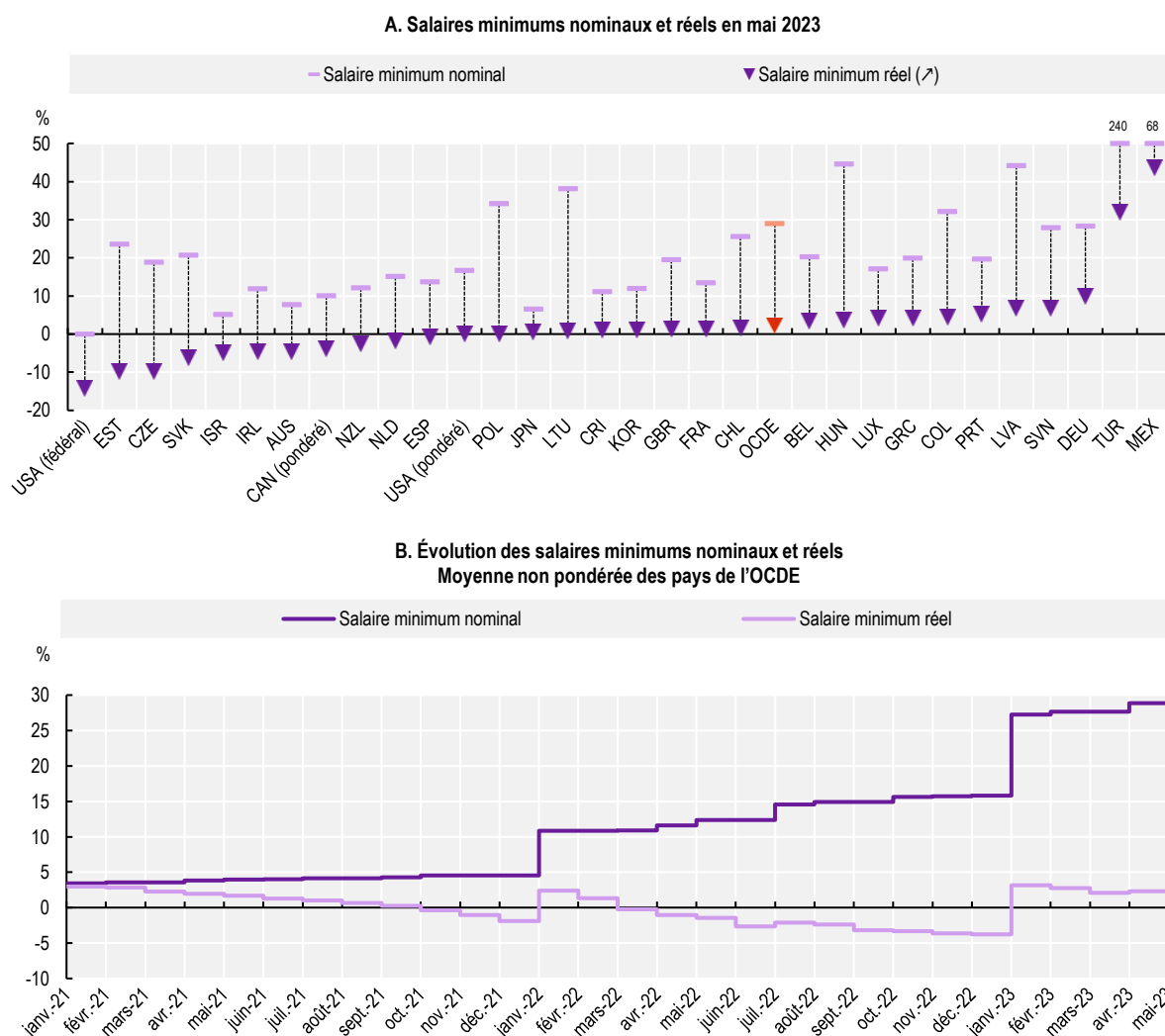
Presque tous les pays de l'OCDE ont adopté des mesures afin d'augmenter les salaires minimums entre janvier 2021 et mai 2023, y compris des mesures particulières visant à accélérer les ajustements du salaire minimum dans le contexte actuel de crise du coût de la vie (voir ci-dessous). Si les salaires minimums progressent jusqu'à maintenant au même rythme que l'inflation dans de nombreux pays de l'OCDE, les hausses réelles de salaire pourraient toutefois se dissiper rapidement face à une inflation qui est restée élevée en 2022 (voir le Graphique 1.25 ainsi que les tendances présentées dans l'Annexe 1.C pour l'ensemble des pays de l'OCDE dotés d'un salaire minimum légal).

Le calendrier, la fréquence et le montant des augmentations nominales varient selon les pays de l'OCDE, ce qui est en partie imputable aux différences entre les procédures de revalorisation (voir le Tableau 1.2). Dans la plupart des pays de l'OCDE, le salaire minimum est ajusté chaque année, avec un délai généralement court entre la décision d'ajustement et son application. Dans d'autres pays, le salaire minimum est ajusté une à deux fois par an, mais avec un délai d'application légèrement supérieur, ce qui a une incidence notable dans un contexte de forte inflation ou de poussée inflationniste. Enfin, certains pays ne prévoient aucun ajustement à fréquence régulière, ce qui peut entraîner des délais importants et des pertes conséquentes de pouvoir d'achat. Aux États-Unis par exemple, le salaire minimum fédéral n'a connu aucune augmentation depuis 2009 (bien que les salaires minimums aux niveaux local ou des États ont été ajustés beaucoup plus régulièrement).

La révision des salaires minimums peut être soumise à l'appréciation des pouvoirs publics ou s'appliquer automatiquement lorsqu'un mécanisme d'indexation est en place. Dans certains pays de l'OCDE, et notamment en Belgique, au Canada (depuis avril 2022), au Costa Rica, en France, en Israël, au Luxembourg, aux Pays-Bas et en Pologne, il existe une forme d'indexation automatique du salaire minimum au niveau national (Tableau 1.3). Des formes d'indexation automatique des salaires minimums existent également au niveau infranational, par exemple au Canada, aux États-Unis ou en Suisse. Cette indexation peut s'appuyer sur les salaires ou sur les prix. Les salaires minimums sont par exemple indexés sur les salaires négociés aux Pays-Bas (grille salariale établie dans les conventions collectives) et sur les salaires moyens en Israël. Une indexation des salaires minimums sur les prix (antérieurs) est en outre en vigueur en Belgique, au Canada, en France³³ et au Luxembourg³⁴, ainsi que dans 9 provinces et territoires au Canada, 4 cantons en Suisse et 19 États et le district de Columbia aux États-Unis³⁵. Plusieurs augmentations successives peuvent par ailleurs avoir lieu les années de forte inflation, notamment en Belgique, en France et au Luxembourg³⁶. La Pologne lie son salaire minimum à l'évolution future des prix et corrige cette indexation *a posteriori* en cas d'écart entre les prévisions et le taux d'inflation constaté. Enfin, dans une poignée de pays, une indexation est appliquée uniquement si les partenaires sociaux ne parviennent pas à trouver un accord (Colombie et République slovaque, par exemple).

Graphique 1.25. Les salaires minimums progressent au même rythme que l'inflation, mais les gains réels risquent de se dissiper si l'inflation reste élevée

Variation cumulée en pourcentage depuis décembre 2020



Note : dans le cas de la Nouvelle-Zélande, les données se rapportent à la variation cumulée en pourcentage en mars 2023 par rapport à décembre 2020. Les statistiques de la partie A n'incluent pas les augmentations du salaire minimum enregistrées en Australie (+8.7 %), aux Pays-Bas (+3.1 %), en Pologne (+3.2 %) et en Türkiye (+34 %) au mois de juillet 2023. La mention « OCDE » correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés ci-dessus, à l'exception des États-Unis (pondéré). Les données relatives au Canada (pondéré) correspondent à l'indice de Laspeyres du salaire minimum des provinces et territoires (hors juridiction fédérale) pondéré par la part des salariés des provinces et territoires en 2019. Les données relatives aux États-Unis (pondéré) correspondent à l'indice de Laspeyres du salaire minimum des États (à l'exception des territoires comme Porto Rico ou Guam) pondéré par la part des salariés non agricoles du secteur privé par État en 2019. Pour plus d'informations sur les séries de données relatives aux salaires minimums utilisées dans ce graphique et sur l'évolution par pays, voir le Tableau d'annexe 1.C.2 et le Graphique d'annexe 1.C.1.

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <https://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm> ; OCDE (2023), « Prix : Prix à la consommation », Principaux indicateurs économiques (base de données), <https://doi.org/10.1787/0f2e8000-en> (consulté le 4 juillet 2023) ; et Monthly CPI indicateur (Bureau australien de la statistique).


StatLink  <https://stat.link/ay2dtq>

Tableau 1.2. Procédures de revalorisation du salaire minimum (calendrier et fréquence des ajustements)

	Délai entre la décision d'ajustement et son application inférieur ou égal à deux mois	Délai entre la décision d'ajustement et son application supérieur à deux mois
Ajustements réguliers à date fixe	Australie Canada (niv. fédéral) Colombie Costa Rica France Hongrie Japon Luxembourg Mexique Pologne Portugal Slovénie Suisse (5 cantons) Türkiye	Estonie Allemagne Irlande Corée Lituanie Pays-Bas Nouvelle-Zélande République slovaque Espagne Royaume-Uni
Aucun ajustement régulier	Belgique Chili République tchèque Grèce États-Unis (niv. fédéral)	Lettonie

Note : la mention « Suisse (5 cantons) » se rapporte aux cinq cantons suisses dotés d'un salaire minimum légal, soit les cantons de Bâle-Ville, de Genève, du Jura, de Neuchâtel et du Tessin.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur les mesures adoptées récemment face aux pressions exercées par l'inflation sur les salaires (février 2023).

Tableau 1.3. Indexation automatique du salaire minimum dans les pays de l'OCDE, 2022

Pays	Mécanisme d'indexation
Belgique	Le salaire minimum est indexé sur l'« indice santé », correspondant à l'IPC antérieur hors alcool, tabac et produits pétroliers, mais avec combustible de chauffage, gaz et électricité (à chaque hausse de l'indice d'au moins 2 % depuis la dernière revalorisation).
Canada	Le salaire minimum au niveau fédéral est indexé sur l'IPC de l'année civile antérieure. Neuf provinces et territoires ont également adopté une forme d'indexation.
Costa Rica	Le salaire minimum est indexé sur le coût de la vie et sur la croissance du PIB.
France	Le salaire minimum est indexé sur l'IPC antérieur pour le dernier quintile et revalorisé chaque année ou à chaque hausse de l'IPC d'au moins 2 % depuis la dernière augmentation du salaire minimum. Les revalorisations annuelles intègrent également la moitié de l'augmentation du salaire réel des travailleurs manuels (uniquement si elle est positive).
Israël	Le salaire minimum est établi à 47.5 % du salaire moyen.
Luxembourg	Tous les salaires sont indexés sur l'IPC antérieur (à chaque hausse de l'IPC d'au moins 2.5 % depuis le dernier semestre).
Pays-Bas	Le salaire minimum est indexé sur l'évolution prévue des salaires au cours des six prochains mois en utilisant un panier de salaires convenus dans le cadre de négociations collectives.
Pologne	Le salaire minimum est indexé sur l'inflation future, à laquelle s'ajoute 2/3 de la croissance future du PIB si, au premier trimestre de l'année, le montant du salaire minimum est inférieur à la moitié du salaire moyen. Si les prévisions d'inflation diffèrent de l'évolution constatée de l'indice des prix, une correction est effectuée l'année suivante.
Suisse	Dans le canton de Neuchâtel, le salaire minimum cantonal est ajusté automatiquement chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation. Dans le canton de Bâle-Ville, le salaire minimum est ajusté (uniquement à la hausse) en fonction d'un indice mixte (moyenne des salaires nominaux et de l'IPC). Dans le canton de Genève, le salaire minimum est indexé (uniquement à la hausse) sur l'IPC. Dans le canton du Tessin, les pouvoirs publics ajustent chaque année les limites inférieure et supérieure du salaire minimum cantonal en fonction de l'évolution de l'indice national des prix.
États-Unis	Le salaire minimum fédéral ne fait l'objet d'aucune indexation. À l'heure actuelle, 13 États et le district de Columbia indexent les salaires minimums locaux sur une mesure de l'inflation. Par ailleurs, 6 autres États devraient prochainement indexer les taux de salaire minimum sur une mesure de l'inflation.

Note : il est important de noter qu'en Belgique tous les salaires sont indexés, mais que les règles peuvent différer d'un secteur à l'autre en fonction des conventions collectives applicables. Les augmentations de salaire sont par ailleurs plafonnées par une « norme salariale » (alors qu'en France, en Allemagne et aux Pays-Bas, le plafonnement tient compte de l'évolution pondérée des salaires). En Colombie, le salaire minimum est indexé sur les prix si les partenaires sociaux ne parviennent pas à trouver un accord. En République slovaque, le salaire minimum est défini à 57 % du salaire moyen de l'année N - 2 si les partenaires sociaux ne parviennent pas à trouver un accord.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur les mesures adoptées récemment face aux pressions exercées par l'inflation sur les salaires (février 2023).

Le Graphique 1.26 présente une estimation de l'incidence d'une augmentation du salaire minimum sur la croissance de la masse salariale générale, en tenant compte à la fois des effets directs (sur les travailleurs rémunérés au salaire minimum ou en deçà) et des effets d'entraînement (sur les travailleurs dont la rémunération est supérieure au salaire minimum). L'incidence d'une augmentation de 1 % du salaire minimum est simulée à partir d'une estimation des effets d'entraînement recensés dans les publications spécialisées et de la part des travailleurs rémunérés au salaire minimum pour une année de référence (2018 pour l'Allemagne et la France, une moyenne des années 2019, 2021 et 2022 pour le Royaume-Uni, et 2022 pour les États-Unis ; voir l'Encadré 1.8 pour plus d'informations). Il ressort des estimations qu'une augmentation de 1 % du salaire minimum peut avoir une incidence sur la croissance de la masse salariale globale de l'ordre de 0.03 % (aux États-Unis, en utilisant la part des travailleurs rémunérés au salaire minimum au niveau des États) à 0.2 % (en France). Ces estimations sont conformes à celles réalisées par Koester et Wittekopf (2022^[37]) dans le cadre d'une analyse comparable à partir d'une autre source de données et tenant uniquement compte des incidences directes.

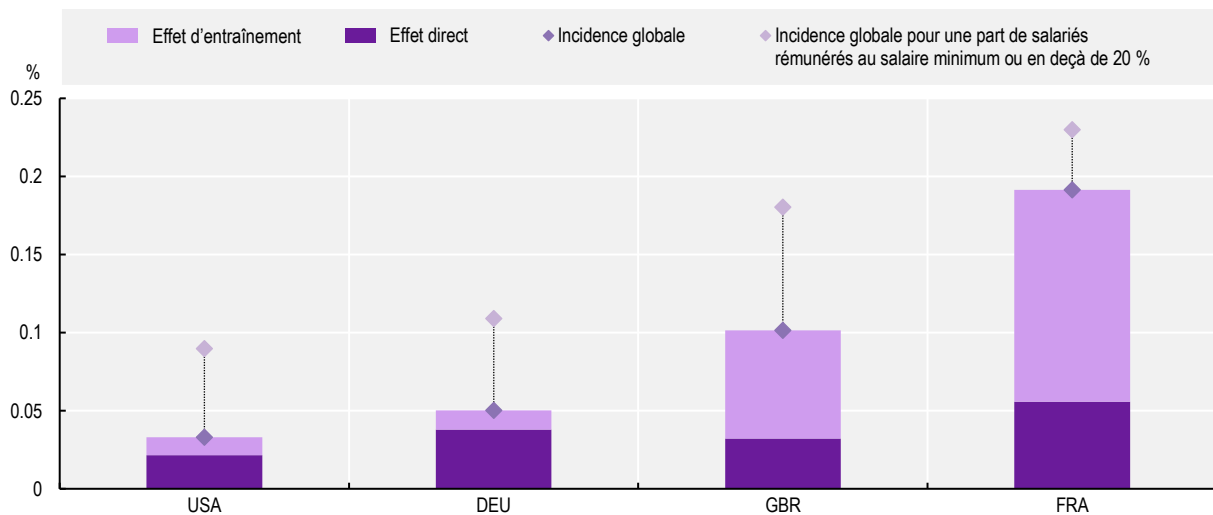
Les variations d'un pays à l'autre s'expliquent par les différences dans la part des travailleurs rémunérés au salaire minimum, l'ampleur des effets d'entraînement et le profil de la distribution des salaires. En France, où une part relativement importante des travailleurs sont rémunérés au salaire minimum (cette part a même augmenté depuis 2018 pour atteindre 14 % en 2022), où une double indexation automatique du salaire minimum est appliquée et où la distribution des salaires est particulièrement resserrée, la plus grande partie des effets sur la masse salariale générale découlent des augmentations observées à l'extrémité supérieure de l'échelle de distribution des salaires (effets d'entraînement). À l'inverse, dans un pays comme les États-Unis où la part des travailleurs rémunérés au salaire minimum est faible (environ 6 % en 2022), où les effets d'entraînement sont relativement limités et où la distribution des salaires est plus ample, la plus grande partie des effets sur la masse salariale générale découlent de l'augmentation de la rémunération des travailleurs au salaire minimum (effets directs). Entre ces deux cas de figure opposés, l'Allemagne enregistre une part de travailleurs rémunérés au salaire minimum relativement élevée (8.4 % en 2018, année de référence) et une distribution des salaires plus ample ; et le Royaume-Uni affiche une part des travailleurs rémunérés au salaire minimum (5.9 % pour l'année de référence) comparable à celle des États-Unis, mais une distribution des salaires davantage resserrée.

Ces incidences pourraient néanmoins être quelque peu sous-estimées. D'une part, les effets d'entraînement pourraient être plus marqués dans un contexte de forte inflation où les revalorisations du salaire minimum sont plus fréquentes et plus conséquentes. D'autre part, ces estimations ne tiennent pas compte des possibles boucles de rétroaction affectant le salaire minimum, en particulier dans un pays comme la France où le salaire minimum est également indexé sur la moitié des augmentations passées du salaire réel des travailleurs manuels³⁷. L'incidence globale de telles revalorisations devrait cependant rester relativement limitée en termes d'ampleur. En effet, même dans l'hypothèse d'une part élevée de travailleurs rémunérés au salaire minimum (20 %), le Graphique 1.26 montre que l'effet global sur les salaires se situe entre 0.09 % (aux États-Unis) et 0.23 % (en France), ce qui laisse penser que le risque que les revalorisations du salaire minimum aient une incidence significative sur l'inflation salariale reste limité.

Au-delà de l'incidence d'une augmentation du salaire minimum sur la masse salariale générale, un problème se pose également quant à la manière dont les entreprises qui emploient des travailleurs au salaire minimum réagissent face à ces revalorisations, et plus particulièrement si, et de quelle manière, elles sont en mesure de les répercuter sur les prix. La plupart des études empiriques conviennent qu'une partie de la hausse du salaire minimum se répercute sur les consommateurs (voir par exemple Harasztosi et Lindner (2019^[38])). Selon les calculs de Lindner (2022^[39]) pour le Royaume-Uni, une augmentation du salaire minimum de 20 % n'entraînerait toujours qu'une hausse de l'inflation de 0.2 %, soit une hausse relativement limitée par rapport aux taux d'inflation observés au cours des derniers trimestres.

Graphique 1.26. Incidence d'une augmentation de 1 % du salaire minimum sur la masse salariale globale

Variation en pourcentage de la masse salariale globale



Note : les estimations de l'incidence d'une augmentation du salaire minimum sur la masse salariale globale s'appuient sur la part des salariés rémunérés au salaire minimum ou en deçà en 2018 pour la France (11 %) et l'Allemagne (8,4 %), en 2019, 2021 et 2022 pour le Royaume-Uni (5,9 %) et en 2022 pour les États-Unis (6 %). L'estimation élevée correspond à l'incidence escomptée d'une augmentation à 20 % de la part des salariés rémunérés au salaire minimum ou en deçà.

L'effet direct correspond à l'incidence d'une augmentation de 1 % du salaire minimum des salariés rémunérés au salaire minimum ou en deçà sur la croissance de la masse salariale globale. L'effet d'entraînement correspond à l'incidence escomptée d'une telle augmentation pour les salariés dont la rémunération est supérieure au salaire minimum sur la masse salariale totale, et ce, sur la base des coefficients d'entraînement estimés à partir de données empiriques issues de différentes études scientifiques (voir l'Encadré 1.8). Ces estimations ne tiennent pas compte des possibles boucles de rétroaction affectant le salaire minimum, en particulier dans un pays comme la France où le salaire minimum est également indexé sur la moitié des augmentations passées du salaire réel des travailleurs manuels.

Interprétation : en France, en partant de l'hypothèse que la part des salariés rémunérés au salaire minimum ou en deçà est à son niveau de 2018 (11 %), une augmentation de 1 % du salaire minimum entraînerait une hausse de 0,06 % de la masse salariale totale (effet direct). Cette augmentation du salaire minimum aurait également un effet d'entraînement sur l'ensemble des rémunérations supérieures au salaire minimum, mais dans une moindre proportion (+0,2 % pour les salariés rémunérés 1,2 fois le salaire minimum et +0,1 % pour les salariés rémunérés 1,5 fois le salaire minimum ou plus), et ce, par l'adaptation des grilles salariales conventionnelles, générant ainsi une hausse de 0,14 % de la masse salariale totale (effet d'entraînement). Au total, cette augmentation se traduirait par une hausse de 0,19 % de la masse salariale totale.

Source : estimations de l'OCDE à partir des fichiers à usage scientifique de l'Enquête sur la structure des salaires de l'Union européenne pour l'Allemagne et la France, de l'enquête *UK Labour Force Survey* pour le Royaume-Uni et de l'enquête *Current Population Survey* pour les États-Unis.

StatLink  <https://stat.link/01q3p8>

Encadré 1.8. Estimation de l'effet global des revalorisations du salaire minimum

Afin d'estimer l'incidence d'une augmentation du salaire minimum sur la masse salariale totale (ci-après « l'effet global des revalorisations du salaire minimum »), il convient de calculer à la fois l'*effet direct* d'une augmentation du salaire minimum (soit de la hausse de la rémunération des travailleurs au salaire minimum) et les *effets d'entraînement* d'une telle augmentation (soit la hausse du salaire des travailleurs dont la rémunération est supérieure au salaire minimum), dans la mesure où les entreprises peuvent être contraintes de réajuster leurs grilles salariales afin de préserver les écarts de salaires.

L'effet direct est estimé sur la base d'une augmentation de 1 % du taux horaire au salaire minimum, en deçà ou légèrement au-dessus (plafond défini à 105 % du salaire minimum). Dans le cas des salariés dont la rémunération est inférieure ou égale à ce plafond, le taux horaire moyen et le nombre moyen d'heures travaillées sont calculées sur la base des données de l'Enquête sur la structure des salaires de l'Union européenne (2018) pour l'Allemagne et la France, de l'enquête *UK Labour Force Survey* (2019 et 2021-22) pour le Royaume-Uni et de l'enquête *Current Population Survey* (2022) pour les États-Unis. Les données sur les taux horaires et le nombre d'heures travaillées permettent ainsi de calculer la masse salariale totale des travailleurs concernés par une revalorisation du salaire minimum.

Dans le cas des effets d'entraînement, le même calcul est opéré pour quatre tranches de salaire correspondant à une fraction du salaire minimum (soit $1.05 < SM \leq 1.2$; $1.2 < SM \leq 1.5$; $1.5 < SM \leq 2$; et $SM > 2$), à partir d'estimations des effets d'entraînement issues de publications spécialisées (antérieures à la flambée de l'inflation) :

- en France, d'après les travaux de Gautier, Roux et Suarez Castillo (2022^[40]) et d'Aeberhardt, Givord et Marbot (2012^[41]), une augmentation de 1 % du salaire minimum devrait entraîner une hausse de 0.2 % des salaires allant jusqu'à 1.2 fois le niveau du salaire minimum, de 0.1 % des salaires situés entre 1.2 et 1.5 fois le salaire minimum, de 0.1 % des salaires situés entre 1.5 et 2 fois le salaire minimum, mais ne pas affecter les salaires situés au-delà ;
- en Allemagne, selon les travaux de Biewen, Fitzenberger et Rümmele (2022^[42]), une augmentation de 1 % du salaire minimum devrait se traduire par une hausse de 0.02 % des salaires allant jusqu'à 1.2 fois le niveau du salaire minimum, mais ne pas affecter les salaires situés au-delà ;
- au Royaume-Uni, d'après les travaux de Giupponi et al. (2022^[43]), une augmentation de 1 % du salaire minimum devrait également entraîner une hausse de 0.02 % des salaires allant jusqu'à 1.2 fois le niveau du salaire minimum, mais ne pas affecter les salaires situés au-delà ;
- aux États-Unis, selon les travaux de Gopalan et al. (2021^[44]), une augmentation de 1 % du salaire minimum devrait se traduire par une hausse de 0.03 % des salaires allant jusqu'à 1.2 fois le niveau du salaire minimum, de 0.03 % des salaires situés entre 1.2 et 1.5 fois le salaire minimum, mais ne pas affecter les salaires situés au-delà.

Au-delà du risque de formation d'une spirale prix-salaires (un risque vraisemblablement limité comme illustré ci-dessus), d'autres aspects doivent être pris en compte dans l'évaluation des avantages et inconvénients de revalorisations régulières et durables du salaire minimum dans un contexte de forte inflation, en particulier lorsque ces revalorisations découlent d'une indexation automatique à des variations de prix antérieures. D'un côté, ces augmentations contribuent à préserver le pouvoir d'achat des travailleurs rémunérés au salaire minimum et peuvent aider à réduire les inégalités entre les travailleurs (ou du moins à freiner leur progression, si les travailleurs aux salaires élevés sont en mesure de négocier des augmentations de salaire qui suivent l'inflation et que les travailleurs faiblement rémunérés n'en ont pas les moyens). L'indexation automatique, plus particulièrement, peut également accroître la visibilité et la transparence pour les entreprises, lesquelles peuvent ainsi anticiper plus facilement les augmentations

à venir³⁸, contrairement aux revalorisations discrétionnaires. D'un autre côté, les mécanismes d'indexation automatique peuvent réduire la marge d'appréciation des pouvoirs publics, des partenaires sociaux ou des commissions quant aux décisions de hausses futures (en période de stagflation, par exemple, les autorités compétentes peuvent avoir à mettre en balance le risque de baisse de pouvoir d'achat et de pertes d'emplois), restreindre le rôle des partenaires sociaux dans la formation des salaires, mais aussi entraîner une compression excessive de la distribution des salaires, faute d'une évolution du reste de la structure salariale, avec des répercussions sur les carrières individuelles, mais aussi sur l'élaboration des politiques de redistribution.

En gardant ces inconvénients potentiels à l'esprit, dans un contexte de forte inflation, il reste important de veiller à ce que les salaires minimums légaux soient régulièrement ajustés afin qu'ils demeurent un levier d'action utile et continuent de protéger, au moins en partie, les travailleurs les plus vulnérables contre la hausse des prix.

1.3.2. Salaires négociés : en recul en valeur réelle, même dans les pays où la couverture conventionnelle est élevée

La négociation collective en tant qu'instrument pour assurer une réponse juste et adaptée au coût de l'inflation

Les salaires minimums légaux ne fixent que le minimum salarial. Au-delà de ce dernier, les négociations collectives peuvent jouer un rôle essentiel pour assurer un partage équitable du coût de l'inflation pour une grande partie des travailleurs, en particulier ceux situés dans les parties basse et intermédiaire de l'échelle de distribution des salaires. Les conventions collectives peuvent aider les entreprises et les travailleurs à trouver des solutions ponctuelles adaptées afin d'éviter une spirale prix-salaires, par exemple en limitant les hausses de salaire (définitives) au profit de primes forfaitaires et/ou d'avantages non salariaux. Blanchard et Pisani-Ferry (2022^[45]), par exemple, considèrent que l'existence d'une enceinte où les syndicats, les organisations patronales et les pouvoirs publics s'accorderaient sur la manière de répartir la charge de l'inflation permettrait probablement d'obtenir un résultat plus juste et réduirait le risque d'effet inflationniste indirect (p. ex. sous la forme d'un report des chocs inflationnistes sur les salaires et sur les prix, déclenchant par là même une spirale prix-salaires), ce qui faciliterait l'action de la politique monétaire. Relativement fréquents à l'âge d'or des négociations collectives, les accords tripartites se font plus rares de nos jours, y compris sur les salaires. Cependant, l'accord tripartite sur les salaires et la compétitivité conclu en 2022 au Portugal illustre comment le dialogue social tripartite peut à nouveau être invoqué pour contribuer à une distribution équitable des coûts induits par un fort niveau d'inflation.

Encadré 1.9. L'accord tripartite de 2022 au Portugal

En octobre 2022, le gouvernement portugais, quatre associations patronales et le syndicat *União Geral de Trabalhadores* (UGT) ont signé un accord tripartite sur les salaires et la compétitivité. La Confédération générale des travailleurs portugais (*Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional*, CGTP-IN) n'a pas signé cet accord, considérant que les salaires devraient uniquement être régis par les conventions collectives.

Les principaux objectifs de cet accord consistent à accroître de 3 points la part du travail (c'est-à-dire la part du revenu national affectée aux salaires et autres rémunérations liées au travail) par rapport à son niveau d'avant la crise, à se rapprocher de la moyenne européenne, et à augmenter la croissance de la productivité à 2 % à l'horizon 2026.

Pour atteindre ces objectifs, le salaire minimum passera donc de 760 EUR en 2023 à 900 EUR en 2026. Parallèlement, plusieurs mesures seront adoptées de sorte à stimuler les revenus des travailleurs par le biais du système de prélèvements et de prestations. Les tranches de l'impôt sur le revenu des personnes physiques seront notamment révisées afin d'éviter que les augmentations salariales décidées pour compenser l'inflation n'entraînent une hausse de l'imposition, soit un « alourdissement automatique de la fiscalité ». Les incitations au retour sur le marché du travail seront par ailleurs renforcées, en permettant le cumul partiel des allocations de chômage et d'un salaire. Les heures supplémentaires seront également mieux rémunérées et les indemnités en cas de licenciement économique (individuel ou collectif) passeront à 14 jours de salaire par année d'ancienneté contre 12 jours aujourd'hui.

Les entreprises bénéficieront d'un accompagnement spécifique : des incitations budgétaires sont ainsi prévues pour les entreprises qui affichent un certain « dynamisme » en termes de négociation collective (soit les entreprises dotées d'une convention collective de moins de trois ans), qui augmentent les salaires conformément ou au-delà des valeurs définies dans l'accord et qui réduisent l'écart entre les 10 % des travailleurs les mieux rémunérés et les 10 % des travailleurs les moins bien rémunérés. Des incitations devraient également être mises en place pour les entreprises qui augmentent leurs dépenses de R-D, développent la formation en cours d'emploi et investissent dans la transition verte.

Une section de l'accord est également consacrée à l'emploi des jeunes et comprend des dispositions allant de réductions d'impôt à des incitations au rapatriement volontaire. Parmi ces incitations, citons notamment un nouveau dispositif à destination des jeunes travailleurs visant à soutenir les contrats à durée indéterminée rémunérés au moins 1 330 EUR (accompagnés d'une prime supplémentaire d'« autonomisation »).

La dernière section de l'accord tripartite est quant à elle consacrée à la simplification du régime fiscal et des procédures d'autorisation.

La mise en œuvre de cet accord fera l'objet d'une évaluation régulière par un groupe de travail dédié, chargé notamment de contrôler l'application des mesures, les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs et le développement des efforts de négociation collective.

La négociation collective s'est cependant affaiblie au cours des dernières décennies (OCDE, 2019^[46]). En 2019, en moyenne 15.8 % des salariés étaient membres d'un syndicat contre 33 % en 1975. Alors que cet essoufflement se constate dans la plupart des pays, le taux de syndicalisation reste relativement stable depuis le milieu des années 1970 au Canada, en Corée et en Norvège, et affiche une progression en Islande et en Belgique.

Le recul du taux de syndicalisation s'est accompagné d'une réduction de la proportion de travailleurs couverts par une convention collective, qui est passée de 46 % en moyenne en 1985 à 32.1 % en 2020 dans les pays de l'OCDE. C'est dans les pays d'Europe centrale et orientale que cette diminution a été la plus marquée. Une forte érosion a aussi été observée en Australie, en Nouvelle-Zélande (où une récente réforme a toutefois réintroduit une forme de négociation sectorielle ; voir l'Encadré 1.10), au Royaume-Uni et, plus récemment, en Grèce. Le taux de couverture est resté relativement stable dans la plupart des autres pays d'Europe, à l'exception de l'Allemagne, où il a considérablement baissé depuis la réunification en 1990.

Le Graphique 1.27 montre néanmoins que les salaires négociés dans le cadre de conventions collectives entre les entreprises et les travailleurs ont diminué en valeur réelle au cours des derniers trimestres, même dans des pays comme l'Autriche, la Finlande, l'Italie, les Pays-Bas et la Suède, où la grande majorité des salariés sont couverts par une convention collective.

Encadré 1.10. Les nouveaux accords de rémunération équitable en Nouvelle-Zélande

La Nouvelle-Zélande est le premier pays de l'OCDE à réintroduire une forme de négociation sectorielle après avoir supprimé ce dispositif en 1990. En 2022, une loi sur les accords de rémunération équitable (*Fair Pay Agreements Act*) a été votée, permettant aux syndicats et aux employeurs de négocier des conditions minimales pour l'ensemble des salariés d'un secteur ou d'une profession.

Le processus de négociation d'un accord de rémunération équitable doit être initié à la demande d'un syndicat, lequel doit avoir obtenu le soutien de 1 000 travailleurs ou de 10 % des travailleurs, potentiellement couverts par une même convention collective. Les travailleurs peuvent également initier une demande d'accord de rémunération équitable au titre de l'intérêt général, en démontrant que les salariés du secteur concerné sont faiblement rémunérés et ne disposent que d'un faible pouvoir de négociation, que leur rémunération ne progresse pas ou qu'ils ne sont pas suffisamment rémunérés si l'on tient compte de facteurs comme une durée importante de temps de travail, le travail de nuit ou de week-end, ou la précarité de l'emploi (p. ex. : emplois saisonniers ou à court terme).

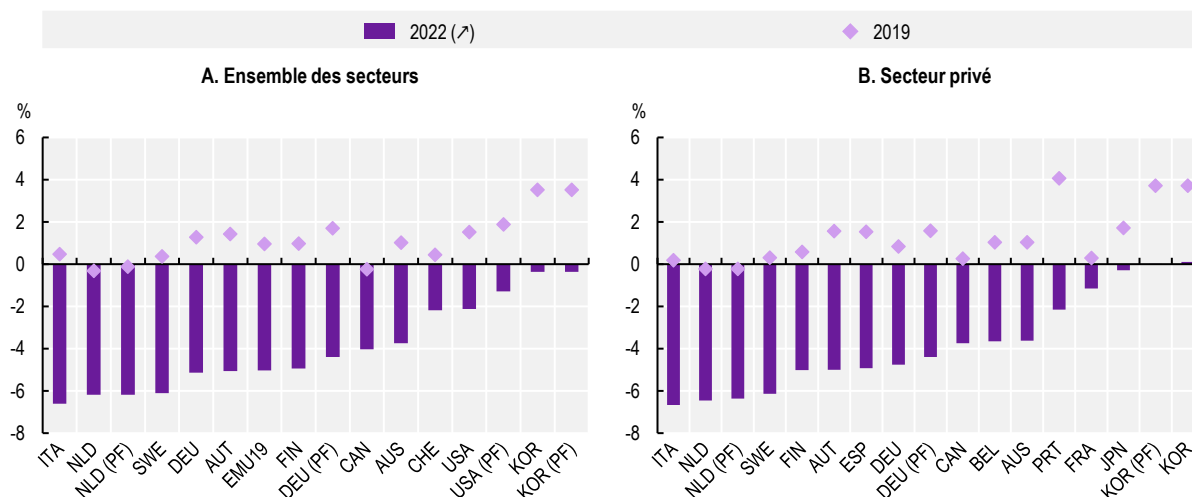
Si le ministère des Entreprises, de l'Innovation et de l'Emploi approuve la demande d'un syndicat de commencer les négociations en vue de l'établissement d'un accord de rémunération équitable, une association patronale habilitée peut alors présenter sa candidature afin de représenter les employeurs dans le cadre des négociations. Si aucune association patronale ne présente sa candidature dans un délai de trois mois, l'association patronale nationale BusinessNZ dispose d'un mois supplémentaire pour décider si elle souhaite ou non participer aux négociations pour le compte des employeurs. Dans la négative, le ministère des Entreprises, de l'Innovation et de l'Emploi en informera les travailleurs parties à la négociation, lesquels auront alors trois mois pour déposer une demande auprès de l'autorité des relations de travail (*Employment Relations Authority*) afin de définir les modalités de l'accord de rémunération équitable. Le cas échéant, cette autorité définira elle-même le contenu de l'accord, sans possibilité de négociation.

Ces accords doivent couvrir des aspects spécifiques, comme les salaires et la rémunération des heures supplémentaires. Certains aspects, comme la sécurité et la flexibilité des modalités de travail, doivent être examinés, sans nécessairement être inclus dans les accords. D'autres conditions d'emploi peuvent en outre être incluses si les parties à la négociation le souhaitent d'un commun accord. Les accords de rémunération équitable, comme dans tous les pays où un système de négociation à deux niveaux est en place, définissent un cadre, mais les négociations au niveau de l'entreprise ou de l'organisation peuvent s'orienter vers des règles plus contraignantes.

Une fois que les parties à la négociation sont parvenues à un accord, les salariés et les employeurs concernés peuvent procéder à un vote afin de valider ou non les conditions proposées et, si une majorité (des deux parties à la négociation) est atteinte en faveur de ces conditions, l'accord de rémunération équitable pourra être finalisé et érigé en loi ; tout manquement à cet accord constituera alors un acte criminel.

Graphique 1.27. Les salaires négociés dans les pays de l'OCDE ont diminué en valeur réelle


Variation en pourcentage des salaires négociés (c.-à-d. résultant de conventions collectives) en glissement annuel



Note : PF = salaires, dont les primes forfaitaires et/ou les versements spéciaux.

La comparabilité internationale des données relatives aux salaires négociés est affectée par des différences de définition et de mesure. Pour plus d'informations, voir le Tableau d'annexe 1.C.3 et le Tableau d'annexe 1.C.4. Les statistiques concernent l'ensemble des salariés couverts par une convention collective sur les salaires en Allemagne, en Autriche, en Belgique, en Finlande, en France, en Italie, aux Pays-Bas, en Suède et dans la zone euro (19). Les statistiques relatives au Canada se rapportent aux accords de négociation collective pour l'ensemble des unités de négociation de 500 salariés ou plus (ou des unités relevant de la compétence fédérale de 100 salariés ou plus). Au Japon, les statistiques concernent les augmentations de salaire au sein des grandes entreprises, soit des entreprises dotées d'un capital d'au moins 1 milliard JPY, comptant au moins 1 000 salariés et où un syndicat est présent, ainsi que les entreprises comptant au moins 100 travailleurs à temps plein en Corée. Dans le cas de la Suisse, les statistiques se rapportent aux conventions collectives intégrant des dispositions sur les salaires et couvrant au moins 1 500 salariés. Pour l'Australie, le Canada, la Corée, l'Espagne, les États-Unis, le Portugal et la Suisse, les statistiques concernent uniquement les salariés concernés par une augmentation du salaire négocié. Les augmentations de salaire en Allemagne, en Autriche, en Belgique, en Finlande, en France, en Italie, aux Pays-Bas, en Suède et dans la zone euro (19) correspondent à la hausse moyenne des salaires négociés, pondérés par la structure de l'emploi pour une année de référence (indice de Laspeyres). L'année de référence de la structure de l'emploi est 2005 pour la Finlande, 2009 pour la Suède, 2010 pour la Belgique et les Pays-Bas, 2015 pour la zone euro (janvier uniquement), l'Allemagne et l'Italie, et 2016 pour l'Autriche. Pour l'Australie, le Canada, la Corée, l'Espagne, les États-Unis, la France, le Japon, le Portugal et la Suisse, les augmentations de salaire correspondent à l'augmentation moyenne des salaires négociés, pondérés par le nombre de salariés concernés pour la période étudiée. Dans le cas de l'Espagne, les statistiques pour l'année 2022 sont provisoires. Les hausses salariales négociées en Espagne en 2022 se rapportent uniquement aux salaires conventionnels, hors révisions (rétroactives) découlant de « clauses de garantie salariale » prévues dans le texte des accords. En Allemagne, le secteur privé correspond à l'ensemble des branches, à l'exception des secteurs de l'agriculture, de la fonction publique, de la santé et autres services aux personnes (sections B à N de la Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne, ou NACE rév. 2).

Source : calculs de l'OCDE à partir des données nationales sur les salaires négociés et OCDE (2023), « Prix : prix à la consommation », Principaux indicateurs économiques (base de données), <https://doi.org/10.1787/0f2e8000-en> (consultée le 22 mai 2023).

StatLink  <https://stat.link/10anig>

Les salaires négociés mettent davantage de temps à s'ajuster

Différents facteurs peuvent expliquer pourquoi les salaires négociés n'ont pas progressé au même rythme que l'inflation, même dans les pays où une grande proportion de salariés restent couverts par un accord collectif.

En premier lieu, les négociations salariales étant échelonnées et peu fréquentes, les salaires négociés ne peuvent s'adapter immédiatement et complètement à une hausse inattendue des prix. Dans les pays de l'OCDE, les conventions collectives sont en moyenne renouvelées tous les 12 à 24 mois, voire davantage dans certains cas. Un certain nombre de conventions collectives répondent ainsi toujours à un contexte antérieur à la forte augmentation de l'inflation.

Tableau 1.4. Fréquence des renégociations de conventions collectives

Conventions généralement renégociées chaque année	Conventions généralement renégociées tous les deux ans	Conventions généralement renégociées tous les trois ans ou plus
Autriche	Belgique	Australie
République tchèque	Colombie	Canada (Ontario)
Estonie	Costa Rica	Chili
France	Finlande	Danemark
Hongrie	Allemagne	Grèce
Irlande	Israël	Islande
Japon	Corée	Italie
Lettonie	Nouvelle-Zélande	Luxembourg
Lituanie	Norvège (conventions intégrales)	Suède
Mexique	Suisse	
Pays-Bas		
Norvège (accords salariaux)		
Portugal		
République slovaque		
Slovénie		
Türkiye		

Source : Questionnaire de l'OCDE sur les mesures adoptées récemment face aux pressions exercées par l'inflation sur les salaires (février 2023).

Dans quelques pays (dont l'Espagne, le Portugal, la République slovaque et la Slovénie), les négociations ont été anticipées dans certains secteurs à la lumière de la soudaine augmentation des prix. Dans d'autres pays, face à une très forte incertitude économique, les partenaires sociaux ont décidé de reporter la conclusion de l'accord à une étape ultérieure et, au lieu de cela, de conclure un « accord transitoire » ou d'associer les hausses définitives de salaire avec des primes ponctuelles. Dans certains cas, les primes ponctuelles ont été encouragées par les pouvoirs publics. Le premier, et le plus important accord de ce type, est celui conclu en avril 2022 dans le secteur allemand de la chimie entre le syndicat IG BCE et la fédération patronale *Bundesarbeitgeberverband Chemie* (BAVC), qui sont convenus du versement d'une prime ponctuelle de 1 400 EUR (1 393 USD) et d'un report à l'automne des négociations sur une augmentation officielle des salaires, (Global Deal, 2022^[47])³⁹. En 2022, le modèle de l'« accord transitoire » a été adopté dans plusieurs autres pays d'Europe, sans intervention systématique des syndicats. Ces primes ponctuelles ont permis d'apporter une première réponse à la baisse des salaires réels. Cependant, en cas de fléchissement de l'inflation au cours des années à venir, ces primes ponctuelles permettront de limiter le risque de boucle de rétroaction sur l'inflation découlant d'une augmentation des salaires. Il ne s'agit toutefois pas d'une solution structurelle efficace, dans la mesure où toute perte de pouvoir d'achat due à une hausse marquée du taux d'inflation s'inscrira dans la durée, et ce, jusqu'à ce que le taux d'inflation finisse par devenir négatif.

En deuxième lieu, bien qu'une couverture conventionnelle élevée soit souvent considérée comme un indicateur important de la puissance des partenaires sociaux, elle ne rend pas nécessairement bien compte du pouvoir de négociation des travailleurs. Dans certains pays, elle procède de mesures administratives, mais les syndicats ne disposent pas systématiquement du pouvoir de négocier de fortes hausses de salaire dans tous les secteurs. En outre, dans certains pays, à l'instar de l'Allemagne et de l'Italie, la possibilité (*de facto* ou *de jure*) qu'ont les entreprises de ne pas se conformer à l'accord de branche constitue une menace qui pèse sur les résultats finaux. Enfin, dans certains cas, les travailleurs sont couverts par des conventions collectives qui ont expiré (ce que l'on appelle l'« ultra-activité »). Même si la plupart des dispositions conservent un caractère contraignant dans ce type de situation, les salaires se sont érodés en termes réels⁴⁰.

En troisième lieu, alors que dans une minorité de pays et secteurs les grilles de salaires inscrites dans les conventions collectives sont indexées sur l'inflation⁴¹, pour la majorité des salariés, la mesure de l'inflation

retenue pour l'ajustement des salaires est généralement prospective (c'est-à-dire fondée sur des prévisions) et exclut l'énergie sans intégrer de phase de rattrapage (qui doit faire l'objet d'une négociation et d'un accord avec les employeurs) – voir le Tableau 1.5. En particulier :

- Au Luxembourg, tous les salaires sont indexés (voir la section précédente).
- En Belgique, le salaire de 98 % des travailleurs du secteur privé est automatiquement indexé sur l'inflation. Pour chaque secteur, les partenaires sociaux décident librement de la fréquence (trimestrielle, annuelle, etc.) et des modalités d'indexation (et ce, tout en continuant de s'appuyer sur l'« indice santé »).
- En Italie, les conventions collectives prévoient une indexation sur les prévisions de l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH), hors produits énergétiques importés⁴². Avant la crise du COVID-19, les prévisions étaient presque systématiquement supérieures aux valeurs effectives. En principe, cela aurait dû entraîner une réduction *ex post* des salaires négociés, mais cela fut rarement le cas dans les faits. Les augmentations de salaire ont ainsi été limitées par des retards importants dans le renouvellement des conventions collectives. Dans les secteurs où ont été adoptées des clauses de renégociation *ex post* (lesquels représentent environ 30 % de la masse salariale totale et dont les principaux sont les secteurs bancaire, du bois et des métaux), les travailleurs bénéficieront de revalorisations salariales plus importantes en 2023, et ce, de sorte à compenser l'écart de 4 points observé entre les prévisions de l'IPCH hors produits énergétiques et son niveau effectif (Banca d'Italia, 2022_[48]).
- En Espagne, les conventions collectives peuvent inclure des clauses d'indexation. D'après la Banque d'Espagne (Banco de España, 2022_[49]), 45 % des travailleurs couverts par une convention collective ont vu leurs salaires négociés indexés sur l'inflation en 2023, contre 16.6 % en moyenne pour la période 2014-21, ce qui reste inférieur au niveau du début des années 2000, puisque 70 % des travailleurs relevaient alors d'une convention collective intégrant une clause d'indexation. Bien qu'il n'existe aucune règle générale, une étude préliminaire de la Banque d'Espagne laisse penser que les conventions collectives sont indexées sur l'inflation globale, et donc en tenant compte de l'énergie⁴³. La plupart des travailleurs sont soumis à des clauses d'indexation annuelle, voire pluriannuelle dans certains cas. Lorsque l'indexation est pluriannuelle, les ajustements de salaire sont établis en fonction de la dynamique de l'inflation sur toute la durée de la convention collective (ce qui permet alors de lisser les effets d'une hausse temporaire de l'inflation). Sur l'ensemble des clauses actuellement en vigueur, 75 % prévoient des plafonds ou des seuils d'augmentation, ce qui veut dire que les hausses de l'inflation ne sont pas intégralement compensées par les revalorisations salariales.
- Dans d'autres pays, comme l'Allemagne, le Danemark ou la Suède, les salaires négociés ne sont généralement pas indexés sur l'inflation, mais les conventions collectives font régulièrement l'objet de renégociations et la dynamique de l'inflation est (au moins partiellement) prise en compte, même sans qu'un mécanisme d'indexation formel ne l'exige.

Tableau 1.5. Indexation automatique des salaires dans les conventions collectives, 2022

Pays	Les grilles salariales sont-elles indexées (à l'inflation ou à un autre indicateur) ?	Méthode de calcul	Une correction automatique est-elle appliquée ?
Allemagne	Oui, mais seulement dans quelques secteurs.	La convention collective est renégociée si l'inflation dépasse un taux défini.	Non
Belgique	Oui, dans tous les secteurs.	La formule exacte dépend du secteur et de la convention collective applicable mais, de manière générale, elle s'appuie sur l'IPC antérieur.	Non
Espagne	Oui, mais seulement dans certains secteurs.	Aucune règle générale, mais généralement l'IPC antérieur	Oui. Les hausses de salaire peuvent être corrigées pendant la durée de validité de la convention, mais uniquement à la hausse (si l'inflation effective s'avère supérieure à l'indicateur de référence) dans la limite du plafond défini.
Italie	Oui, dans tous les secteurs.	Prévisions de l'IPCH, hors produits énergétiques importés	Oui : correction <i>ex post</i> aussi bien à la hausse qu'à la baisse (toutefois rarement ou jamais appliquée dans ce sens)
Luxembourg	Oui, dans tous les secteurs.	Identique à celle du salaire minimum. Voir le Tableau 1.3.	Non
Pays-Bas	Oui, mais seulement dans 5 % des conventions collectives.	IPC antérieur de la période $t - 1$	N.d.
Suisse	Oui, mais seulement dans quelques secteurs.	La formule dépend de la convention collective applicable.	Oui. Dans certains secteurs, les hausses de salaire peuvent être révisées à la hausse (si l'inflation effective s'avère supérieure à l'indicateur de référence) pendant la durée de validité de la convention collective applicable.

Note : « N.d. » signifie « non disponible ».

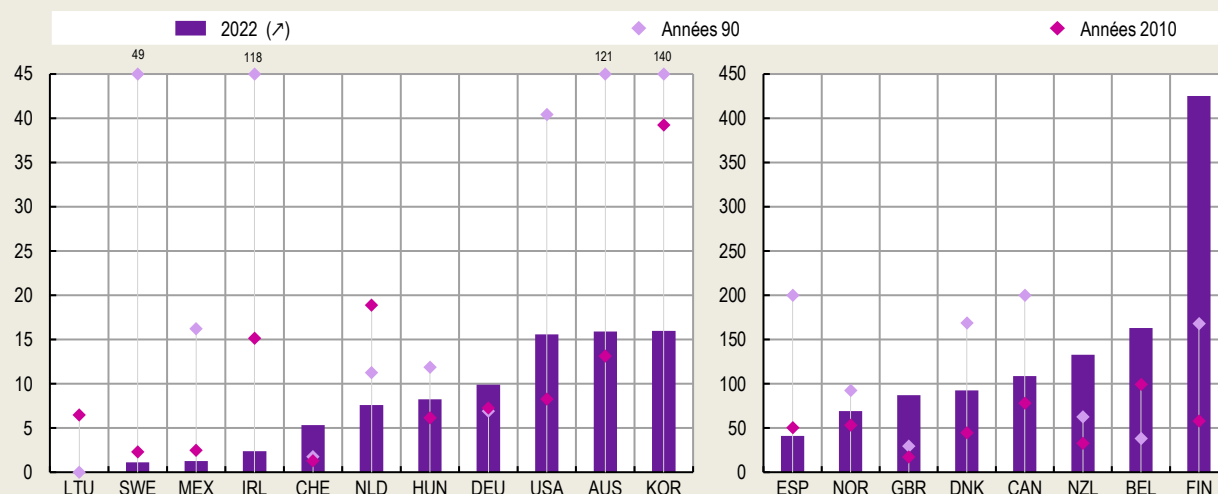
Source : Questionnaire de l'OCDE sur les mesures adoptées récemment face aux pressions exercées par l'inflation sur les salaires (février 2023).

Encadré 1.11. Malgré la chute importante des salaires réels, les conflits sociaux n'ont augmenté que dans quelques pays de l'OCDE

Dans les pays de l'OCDE pour lesquels on dispose de données actualisées, le Graphique 1.28 montre qu'en 2022, malgré les pertes importantes de pouvoir d'achat, il n'y a pas eu d'augmentation généralisée des conflits sociaux (grèves et lock-out) par rapport aux niveaux historiquement bas observés au cours de la décennie antérieure à la pandémie de COVID-19. Bien que les données relatives aux grèves ne soient pas tout à fait comparables et devraient donc être interprétées avec prudence¹, elles montrent néanmoins que les conflits sociaux ont connu une forte hausse en Finlande (nombre de conflits multiplié par 8 par rapport à la moyenne sur la période 2010-19), au Royaume-Uni (nombre de conflits multiplié par 4 par rapport à la moyenne sur la période 2010-19), au Danemark (doublement du nombre de jours de travail perdus en 2022 par rapport à la moyenne sur la période 2010-19), en Belgique (augmentation d'un tiers du nombre de conflits) et dans une moindre mesure mais tout de même de manière significative en Allemagne, en Australie (même si les données les plus récentes révèlent que les conflits sociaux en Australie sont quasiment revenus au niveau le plus bas jamais atteint), au Canada, aux États-Unis et en Suisse. À l'inverse, en Espagne, en Irlande et au Mexique, le nombre de conflits sociaux a été plus faible en 2022 que pendant la période 2010-19. De façon plus générale, si l'on exclut la Belgique, la Finlande et le Royaume-Uni, les conflits sociaux ont atteint en 2022 un niveau bien inférieur à celui enregistré dans les années 1990. Le nombre important de primes mises en place par les pouvoirs publics, associés à une certaine retenue de la part des syndicats ainsi qu'aux craintes des travailleurs en termes de sécurité de l'emploi, sont susceptibles d'avoir contribué à limiter aussi bien les conflits que les revalorisations de salaire lors des récents cycles de négociation (Commission européenne, 2022^[32]).


Graphique 1.28. Tendances récentes en matière de conflits sociaux

Moyennes annuelles de jours de travail perdus pour 1 000 salariés



Note : la comparabilité internationale des données relatives aux grèves est affectée par des différences de définition et de mesure. Belgique : avant 2002, les grèves dans le secteur public n'étaient pas comptabilisées. Depuis 2003, les grèves dans le secteur public sont prises en compte à l'exception des grèves au niveau des administrations locales et régionales (ou autres institutions comparables), ainsi que des grèves des marins de la marine marchande et du secteur du transport maritime. Depuis 2013, les grèves au niveau des administrations locales et régionales (ou autres institutions comparables) sont également prises en compte. Mexique : les données se rapportent aux grèves dans les entreprises et établissements relevant de la compétence fédérale. Les grèves dans les entreprises relevant des juridictions locales ne sont par conséquent pas incluses. Royaume-Uni : la dernière année disponible correspond à la période de juin à décembre 2022. Années 1990 et 2010 : ces catégories se rapportent aux moyennes non pondérées de jours de travail perdus pour 1 000 salariés respectivement pour les périodes 1990-99 et 2010-19.

Source : ILOSTAT et les offices statistiques nationaux pour les jours de travail non travaillés ; OCDE (2023), « Statistiques de la population active : Emploi par activité et statut », Statistiques de l'OCDE sur l'emploi et le marché du travail (base de données), <https://doi.org/10.1787/data-00289-en> (consulté le 15 juin 2023) ; et offices statistiques nationaux pour le nombre total de salariés.

StatLink  <https://stat.link/3on9y0>

1. Les données relatives aux conflits sociaux doivent être interprétées avec prudence, car les différences de définition et de mesure limitent fortement leur comparabilité à l'échelle internationale (pour plus d'informations, voir <https://www.oecd.org/els/emp/Industrial-disputes.pdf>). Par ailleurs, le nombre de grèves dépend également des réglementations au niveau national et peuvent par conséquent ne pas être représentatives du niveau réel de grèves. Dans certains pays par exemple (les pays nordiques, plus généralement), une grève ne peut être déclenchée si une convention collective valide est en vigueur, ce qui veut dire que l'exercice du droit de grève ou de lock-out n'est possible que lors de la négociation des conventions collectives.

Enfin, et plus généralement, une meilleure couverture conventionnelle ne va pas forcément de pair avec une progression plus soutenue de la masse salariale globale, en particulier en période de crise. Comme indiqué dans de précédents travaux de l'OCDE sur la négociation collective (OCDE, 2019_[46]), celle-ci peut également constituer un instrument d'ajustement des salaires et, par là même, concourir à une stabilisation au cours du cycle conjoncturel. Dans les pays où la coordination des salaires reste forte (en particulier les pays nordiques, mais aussi l'Allemagne, l'Autriche, la Belgique et les Pays-Bas) et dans une moindre mesure dans les autres pays de l'OCDE où ont lieu des négociations multi-employeurs, les salaires sont notamment négociés sur la base de la situation macroéconomique générale et de leur incidence sur la compétitivité, et pas uniquement en fonction de l'inflation.

Les cycles de négociation récents laissent penser qu'après une phase initiale de rattrapage, la croissance des salaires négociés devrait retrouver son niveau antérieur

Compte tenu du caractère échelonné des négociations salariales, plusieurs années sont nécessaires pour opérer un ajustement des salaires nominaux à la suite d'une hausse soudaine de l'inflation. À mesure du relâchement des pressions externes liées aux prix de l'énergie et aux goulets d'étranglement de l'offre, les revalorisations des salaires négociés pourraient peser davantage sur l'augmentation des prix. Un outil prospectif expérimental de suivi de la croissance des salaires négociés en Allemagne, en Autriche, en Espagne, en France, en Grèce, en Italie et aux Pays-Bas, développé par la Banque centrale européenne (BCE) en coopération avec les banques centrales nationales de la zone euro, montre qu'en 2022 les conventions collectives ont permis d'assurer une augmentation globale de 4.7 % pour l'année 2023, contre 4.4 % en 2022 (Lane, 2023^[50]). En dehors de la zone euro, les salaires négociés ont également connu une hausse dans différents pays :

- Au Danemark, l'accord de branche conclu en février dans le secteur manufacturier prévoit une augmentation des minima salariaux de 3.5 % en 2023 et de 3.4 % en 2024. Faisant office de référence pour tous les secteurs de l'économie, cet accord a une validité de deux ans, soit jusqu'au 1^{er} mars 2025, et couvre environ 230 000 salariés dans près de 6 000 entreprises.
- En Norvège, après quatre jours de grève, un accord a été conclu en avril, établissant à 5.2 % l'augmentation des salaires dans les secteurs commerciaux de première ligne (soit les secteurs exportateur et manufacturier, qui définissent les niveaux de référence pour le reste de l'économie).
- En Suède, les syndicats professionnels et les employeurs sont parvenus à conclure de nouvelles conventions collectives pour les deux prochaines années, qui prévoient une augmentation des salaires de 4.1 % la première année et de 3.3 % l'année suivante. Ces conventions font ainsi figure de norme pour les autres conventions à négocier (taux de revalorisation).

Ces augmentations supérieures à la normale des salaires nominaux reflètent en grande partie la volonté d'opérer un rattrapage après la baisse des salaires réels observée depuis le milieu de l'année 2021. Parallèlement, à mesure que baissent les prix mondiaux des produits alimentaires et de l'énergie, l'inflation devrait elle aussi continuer de baisser (OCDE, 2023^[33]). Par voie de conséquence, les salaires devraient à court terme s'imposer comme un facteur de plus en plus important de l'inflation sous-jacente⁴⁴. La plupart des conventions prévoient toutefois déjà un ralentissement en 2024, laissant penser qu'après une phase initiale de rattrapage marquée par une augmentation relativement plus élevée des salaires négociés nominaux, la croissance des salaires négociés devrait retrouver son niveau antérieur sans créer de spirale prix-salaires. En 2023, la croissance des salaires nominaux devrait se situer légèrement au-dessus de 4 % dans la zone OCDE, avant de ralentir pour s'établir à environ 3.5 % en 2024 (OCDE, 2023^[33]).

1.4. Conclusions

Les marchés du travail de la zone OCDE ont généralement bien résisté au ralentissement de la croissance économique observé depuis le début de la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine. L'emploi total s'est en effet stabilisé et le taux de chômage est globalement resté en deçà de son niveau d'avant la pandémie. La croissance économique a montré des signes d'amélioration durant les trois premiers mois de l'année 2023, mais elle devrait rester en demi-teinte au cours des deux prochaines années.

Dans ce contexte s'est installée une crise du coût de la vie, le choc énergétique provoqué par la guerre en Ukraine ayant contribué à propulser l'inflation à des niveaux jamais observés depuis plusieurs décennies dans de nombreux pays. Malgré une accélération de la croissance des salaires nominaux sur fond de tensions sur les marchés du travail, les salaires réels ont reculé, souvent de manière marquée, dans quasiment tous les secteurs et tous les pays de l'OCDE.

Si rien n'indique l'existence d'une spirale prix-salaires, le principal risque reste néanmoins la possibilité d'une aggravation de la crise du coût de la vie au sein de la zone OCDE. Même si l'inflation ralentit dans la plupart des pays de l'OCDE, la croissance des salaires nominaux demeure relativement atone et les salaires réels continuent de baisser.

La politique monétaire devrait poursuivre son objectif de stabilisation des prix de sorte à juguler l'inflation et à empêcher une érosion plus marquée des salaires réels et du niveau de vie. Les politiques budgétaires et salariales peuvent contribuer à soutenir la politique monétaire dans la réalisation de ces objectifs et à garantir une répartition équitable du coût de l'inflation. La plupart des pays de l'OCDE ont permis, au moyen d'aides budgétaires, d'atténuer les effets immédiats de la crise du coût de la vie sur les finances des ménages, souvent à un coût considérable pour les finances publiques (OCDE, 2023^[21]). Ces aides devraient désormais être davantage ciblées vers les ménages vulnérables afin d'éviter qu'elles stimulent la demande de façon permanente et continuent d'alimenter la hausse des prix. Par ailleurs, les mécanismes de formation des salaires (comme le salaire minimum et les négociations collectives) sont essentiels pour assurer des augmentations de salaire durables et une répartition équitable du coût de l'inflation non seulement entre les entreprises et les travailleurs, mais aussi entre différentes catégories de travailleurs.

Un partage équitable du coût de l'inflation est indispensable pour éviter de creuser davantage les inégalités de revenus, et peut contribuer à contenir l'inflation en soutenant la politique monétaire. La présidente de la Banque centrale européenne (Lagarde, 2023^[51]) considère ainsi qu'une répartition équitable du coût de l'inflation peut permettre d'éviter que les entreprises et les travailleurs cherchent à minimiser unilatéralement leurs pertes dues à l'inflation, ce qui ne ferait qu'alimenter une spirale à la hausse des prix. De ce point de vue, les résultats présentés dans ce chapitre donnent à penser que, dans plusieurs secteurs et pays, les profits pourraient être mobilisés pour absorber les augmentations de salaire, et ce, afin d'aider à compenser une partie des pertes de pouvoir d'achat. En effet, dans de nombreux cas, les profits ont davantage augmenté que les coûts de main-d'œuvre au cours des derniers trimestres, ce qui a contribué de manière exceptionnellement importante aux tensions sur les prix intérieurs et entraîné une contraction de la part du travail. Compte tenu de la rigidité à la baisse des prix, la récente diminution des coûts des intrants devrait également permettre d'absorber une partie des hausses de salaire sans générer de tensions inflationnistes. La capacité à absorber ces hausses de salaire varie toutefois d'une entreprise à l'autre, en particulier dans le cas des petites et moyennes entreprises qui sont souvent confrontées à des contraintes beaucoup plus importantes. Les négociations collectives peuvent contribuer à trouver des solutions adaptées à chaque secteur et à la capacité plus ou moins grande des entreprises à supporter de nouvelles hausses de salaire.

Les ajustements des salaires minimums nominaux ont permis de limiter l'incidence de l'inflation sur le pouvoir d'achat des travailleurs faiblement rémunérés. Les salaires minimums légaux devront continuer d'être ajustés régulièrement à l'avenir. L'analyse présentée dans ce chapitre laisse penser que le risque d'alimenter l'inflation en procédant à des augmentations de salaire demeure relativement limité. Les pouvoirs publics devront toutefois évaluer avec soin le risque que la seule revalorisation du salaire minimum (sans augmentation aux niveaux supérieurs de l'échelle de distribution des salaires) n'entraîne une compression excessive de la distribution des salaires, ainsi que des effets négatifs sur les carrières individuelles, mais aussi sur l'élaboration des politiques de redistribution.

Les négociations collectives peuvent jouer un rôle important en permettant un certain degré d'ajustement des salaires de sorte à assurer une répartition équitable du coût de l'inflation non seulement entre les travailleurs et les employeurs, mais aussi entre les travailleurs à différents échelons de rémunération. À mesure que sont organisés de nouveaux cycles de négociation, les salaires fixés par les syndicats et les employeurs commencent à être ajustés. En l'absence de renégociation, les pouvoirs publics peuvent encourager une renégociation régulière des conventions collectives. Le dialogue social et les accords tripartites entre les pouvoirs publics, les travailleurs et les entreprises peuvent par ailleurs servir de

plateformes pour un partage équitable du coût de l'inflation et faciliter la réalisation des objectifs des politiques monétaires.

Il conviendra désormais de faire en sorte que les salaires permettent de compenser une partie du pouvoir d'achat perdu, et ce, progressivement et sur une longue période, dans la mesure où un rattrapage rapide et intégral de l'inflation passée ne ferait certainement qu'alimenter encore l'inflation.

À long terme, une hausse pérenne des salaires réels ne pourra être assurée qu'à travers la croissance durable de la productivité. Il est par conséquent indispensable que les pays de l'OCDE mettent en œuvre un large éventail de politiques efficaces axées sur le marché du travail, les compétences et la concurrence, de sorte à saisir pleinement les possibilités offertes par les nouvelles avancées technologiques, comme l'intelligence artificielle, dont les effets potentiels sur le marché du travail sont examinés dans les sections suivantes du présent rapport.

Références

- Aeberhardt, R., P. Givord et C. Marbot (2012), *Spillover Effect of the Minimum Wage in France: An Unconditional Quantile Regression Approach*, Insee (Institut national de la statistique et des études économiques), Paris, <https://www.insee.fr/en/statistiques/1380949>. [41]
- Agarwal, N. et J. Bishop (2022), *COVID-19 Health Risks and Labour Supply*, Reserve Bank of Australia, <https://www.rba.gov.au/publications/bulletin/2022/mar/pdf/covid-19-health-risks-and-labour-supply.pdf>. [9]
- Arce, O. et G. Koester (2023), *How tit-for-tat inflation can make everyone poorer*, Blog de la BCE, <https://www.ecb.europa.eu/press/blog/date/2023/html/ecb.blog.230330~00e522ecb5.en.html> (consulté le 9 juin 2023). [24]
- Armillei, F. (2022), *Le grandi dimissioni hanno precedenti*, lavoce.info, <https://lavoce.info/archives/99876/le-grandi-dimissioni-hanno-precedenti>. [19]
- Autor, D., A. Dube et A. McGrew (2023), *The Unexpected Compression: Competition at Work in the Low Wage Labor Market*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w31010>. [16]
- Banca d'Italia (2022), *Bollettino economico 3/2022*, Banca d'Italia, Rome. [48]
- Banco de España (2022), *Bulletin de la Banque de France 245/6*, Banco de España, Madrid. [49]
- Banque centrale européenne (2023), *Economic, financial and monetary developments*, https://www.banque-france.fr/sites/default/files/medias/documents/be8_fr_final_1.pdf. [11]
- Banque centrale européenne (2021), *Évolutions économiques et monétaires*, https://publications.banque-france.fr/sites/default/files/medias/documents/be2_fr_final.pdf. [25]
- Baudry, L., E. Gautier et S. Tarrieu (2023), *Les négociations de salaire dans le contexte de hausse de l'inflation*, Banque de France, Paris. [60]
- Biewen, M., B. Fitzenberger et M. Rümmele (2022), *Using Distribution Regression Difference-in-Differences to Evaluate the Effects of a Minimum Wage Introduction on the Distribution of Hourly Wages and Hours Worked*, IZA, Bonn, <https://docs.iza.org/dp15534.pdf>. [42]

- BIT/OCDE (2015), *The Labour Share in G20 Economies*, Report prepared for the G20 Employment Working Group in Antalya, Turkey, 26-27 February 2015, OCDE, Paris, <https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/The-Labour-Share-in-G20-Economies.pdf>. [62]
- Blanchard, O. et J. Pisani-Ferry (2022), *Fiscal support and monetary vigilance: Economic policy implications of the Russia-Ukraine war for the European Union*, Peterson Institute for International Economics, Washington, D.C. [45]
- Bodnár, K. et J. Le Roux (2022), « La dynamique des salaires dans les pays de la zone euro depuis le début de la pandémie », *Bulletin économique de la BCE, numéro 8/2022*, https://publications.banque-france.fr/sites/default/files/medias/documents/be8_fr_final_1.pdf (consulté le 27 février 2023). [59]
- Botelho, V. et M. Weißler (2022), *COVID-19 and retirement decisions of older workers in the euro area*, Banque centrale européenne. [8]
- Bureau australien de statistique (2021), « Unit labour costs », *Australian System of National Accounts: Concepts, Sources and Methods*, <https://www.abs.gov.au/statistics/detailed-methodology-information/concepts-sources-methods/australian-system-national-accounts-concepts-sources-and-methods/2020-21/chapter-20-analytical-measures/unit-labour-costs> (consulté le 10 février 2023). [61]
- Carcillo, S., A. Hijzen et S. Thewissen (2023), « The limitations of overtime limits to reduce long working hours: Evidence from the 2018 to 2021 working time reform in Korea », *British Journal of Industrial Relations*, <https://doi.org/10.1111/bjir.12743>. [10]
- Carrillo-Tudela, C. et al. (2023), « Search and reallocation in the COVID-19 pandemic: Evidence from the UK », *Labour Economics*, vol. 81, p. 102328, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102328>. [14]
- Causa, O. et al. (2022), *A cost-of-living squeeze? Distributional implications of rising inflation*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/4b7539a3-en>. [20]
- Charalampakis, E. et al. (2022), « The impact of the recent rise in inflation on low-income households », *Economic Bulletin Boxes*, vol. 7., p. 4, <https://EconPapers.repec.org/RePEc:ecb:ecbbox:2022:0007:4>. [21]
- Clemens, J. et M. Strain (2022), « Understanding “Wage Theft”: Evasion and avoidance responses to minimum wage increases », *Labour Economics*, vol. 79, pp. 1-27, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102285>. [58]
- Colonna, F., R. Torrini et E. Viviano (2023), *The profit share and firm mark-up: how to interpret them?*, Banca d'Italia, Rome. [57]
- Commission européenne (2023), *Spring 2023 Economic Forecast: An improved outlook amid persistent challenges*, Commission européenne, https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-forecast-and-surveys/economic-forecasts/spring-2023-economic-forecast-improved-outlook-amid-persistent-challenges_en. [30]
- Commission européenne (2022), *Labour market and wage developments in Europe: Annual review 2022*, Office des publications de l'Union européenne, <https://data.europa.eu/doi/10.2767/128906>. [32]

- Congrès, S. (2023), *State Minimum Wages: An Overview*, U.S. Congress, Washington, DC. [66]
- Conseil allemand des experts économiques (2022), *Managing the Energy Crisis in Solidarity and Shaping the New Reality*, Conseil allemand des experts économiques, Berlin. [22]
- Dube, A. (2019), *Impacts of minimum wages: review of the international evidence*, Trésor britannique, Londres. [56]
- Duval, R. et al. (2022), *Labor Market Tightness in Advanced Economies*, Fonds monétaire international, Washington, D.C. [13]
- Eurofound (2023), *Minimum wage hikes struggle to offset inflation*, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2023/minimum-wage-hikes-struggle-to-offset-inflation>. [55]
- Faria-e-Castro, M. (2021), « The COVID Retirement Boom », *Economic Synopses*, vol. 2021/25, pp. 1-2, <https://doi.org/10.20955/ES.2021.25>. [5]
- Gautier, E., S. Roux et M. Suarez Castillo (2022), « How do wage setting institutions affect wage rigidity? Evidence from French micro data », *Labour Economics*, vol. 78, p. 102232, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102232>. [40]
- Giupponi, G. et al. (2022), *The Employment and Distributional Impacts of Nationwide Minimum Wage Changes*, https://conference.iza.org/conference_files/LaborMarkets_2022/giupponi_g7905.pdf. [43]
- Global Deal (2022), *Bargaining under uncertainty*, Global Deal, Paris, <https://www.theglobaldeal.com/good-practices/igbce-chemical-industry-germany/IGBCE-chemical-industry.pdf>. [47]
- Glover, A., J. Mustre-del-Río et A. von Ende-Becker (2023), « How Much Have Record Corporate Profits Contributed to Recent Inflation? », *The Federal Reserve Bank of Kansas City Economic Review*, <https://doi.org/10.18651/er/v108n1glovermustredelrionvonendebecker>. [28]
- Gopalan, R. et al. (2021), « State Minimum Wages, Employment, and Wage Spillovers: Evidence from Administrative Payroll Data », *Journal of Labor Economics*, vol. 39/3, pp. 673-707, <https://doi.org/10.1086/711355>. [44]
- Hansen, N., F. Toscani et J. Zhou (2023), *Euro Area Inflation after the Pandemic and Energy Shock: Import Prices, Profits and Wages*, Fonds monétaire international, Washington, D.C. [31]
- Harasztosi, P. et A. Lindner (2019), « Who Pays for the Minimum Wage? », *American Economic Review*, vol. 109/8, pp. 2693-2727, <https://doi.org/10.1257/aer.20171445>. [38]
- Hemmerlé, Y. et al. (2023), *Aiming better: Government support for households and firms during the energy crisis*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/839e3ae1-en>. [34]
- Hensvik, L., T. Le Barbanchon et R. Rathelot (2021), « Job search during the COVID-19 crisis », *Journal of Public Economics*, vol. 194, p. 104349, <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2020.104349>. [15]

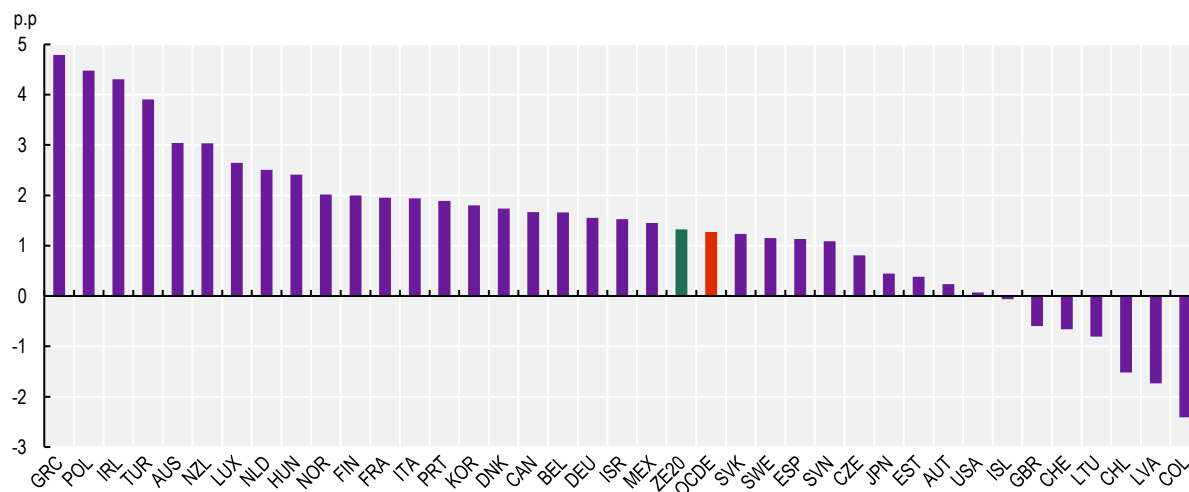
- Hentzgen, C. et al. (2023), « Quel effet de l'inflation sur la progression actuelle des salaires ? », [23]
Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (Dares),
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quel-effet-de-linflation-sur-la-progression-actuelle-des-salaires> (consulté le 3 février 2023).
- Hobijn, B. (2022), « “Great Resignations” Are Common During Fast Recoveries », [17]
FRBSF Economic Letter, vol. 2022/08, pp. 1-06, <https://ideas.repec.org/a/fip/fedfel/93909.html>
 (consulté le 27 février 2023).
- Hobijn, B. et A. Şahin (2022), *Missing Workers and Missing Jobs Since the Pandemic*, National [54]
 Bureau of Economic Research, Cambridge, MA, <https://doi.org/10.3386/w30717>.
- INSEE (2023), *La croissance résiste, l'inflation aussi*, INSEE. [29]
- Koester, G. et D. Wittekopf (2022), « Le salaire minimum et son rôle dans la croissance des [37]
 salaires en zone euro », *Bulletin économique de la BCE*, numéro 3/2022,
https://publications.banque-france.fr/sites/default/files/medias/documents/be3_fr_final_0.pdf
 (consulté le 7 janvier 2023).
- Lagarde, C. (2023), *Tracer la voie de la politique monétaire*, Discours de Christine Lagarde, [51]
 présidente de la BCE, à la conférence « The ECB and Its Watchers XXIII ».
- Lagouge, A., I. Ramajo et V. Barry (2022), *La France vit-elle une « Grande démission » ?*, [18]
<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/la-france-vit-elle-une-grande-demission>
 (consulté le 27 février 2023).
- Lane, P. (2023), *Underlying inflation*, Discours de Philip R. Lane, membre du directoire de la [50]
 BCE, Trinity College Dublin.
- Lee, D., J. Park et Y. Shin (2023), *Where Are the Workers? From Great Resignation to Quiet [53]
 Quitting*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA,
<https://doi.org/10.3386/w30833>.
- Lindner, A. (2022), *It's time to increase the National Living Wage to help with the cost of living*, [39]
 UCL Policy Lab.
- Murphy, L. et G. Thwaites (2023), *Post-pandemic participation*, Resolution Foundation, Londres. [7]
- OCDE (2023), *Les impôts sur les salaires 2023 (version abrégée) : Indexation de la fiscalité du [36]
 travail et des prestations dans les pays de l'OCDE*, Éditions OCDE, Paris,
<https://doi.org/10.1787/edd9a79b-fr>.
- OCDE (2023), *Perspectives économiques de l'OCDE, Rapport intermédiaire, mars 2023 : Une [33]
 reprise fragile*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/2d7536fc-fr>.
- OCDE (2023), *Perspectives économiques de l'OCDE, Volume 2023 Numéro 1*, Éditions OCDE, [2]
 Paris, <https://doi.org/10.1787/4d811166-fr>.
- OCDE (2022), *Aides au revenu des individus en âge de travailler et leur famille*, OCDE, Paris, [35]
<https://www.oecd.org/fr/social/Aides-au-revenu-des-individus-en-age-de-travailler-et-leur-famille.pdf>.
- OCDE (2022), *Le salaire minimum en période de forte inflation*, OCDE, Paris, [52]
<https://www.oecd.org/fr/emploi/Le-salaire-minimum-en%20periode-de%20forte-inflation.pdf>.

- OCDE (2022), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2022 : Reconstruire des marchés du travail plus inclusifs*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/f4bcd6ab-fr>. [63]
- OCDE (2022), *Perspectives économiques de l'OCDE, Volume 2022 Numéro 2*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/25b26d2e-fr>. [1]
- OCDE (2021), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2021 : Affronter la crise du COVID-19 et préparer la reprise*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/40fac915-fr>. [26]
- OCDE (2020), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2020 : Crise du COVID-19 et protection des travailleurs*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/b1547de3-fr>. [3]
- OCDE (2019), *Des emplois de qualité pour tous dans un monde du travail en mutation : La stratégie de l'OCDE pour l'emploi*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/4e6a92fa-fr>. [65]
- OCDE (2019), *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/1fd2da34-en>. [46]
- OCDE (2012), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2012*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2012-fr. [64]
- Pizzinelli, C. et I. Shibata (2023), « Has COVID-19 induced labor market mismatch? Evidence from the US and the UK », *Labour Economics*, vol. 81, p. 102329, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2023.102329>. [12]
- Salvatori, A. (2022), « Un conte de deux crises : évolutions récentes sur les marchés du travail des pays de l'OCDE », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2022 : Reconstruire des marchés du travail plus inclusifs*, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/5c9ebb8e-fr>. [4]
- Thompson, D. (2022), *Did COVID-19 Change Retirement Timing?*, Bureau du recensement des États-Unis, <https://www.census.gov/library/stories/2022/09/did-covid-19-change-retirement-timing.html> (consulté le 25 février 2023). [6]
- Weber, I. et E. Wasner (2023), « Sellers' inflation, profits and conflict: why can large firms hike prices in an emergency? », *Review of Keynesian Economics*, vol. 11/2, pp. 183-213, <https://doi.org/10.4337/roke.2023.02.05>. [27]

Annexe 1.A. Autres résultats

Graphique d'annexe 1.A.1. Le taux d'emploi a augmenté dans la plupart des pays

Évolution en points de pourcentage du taux d'emploi de la population d'âge actif entre le T4 2019 et le T1 2023, corrigée des variations saisonnières



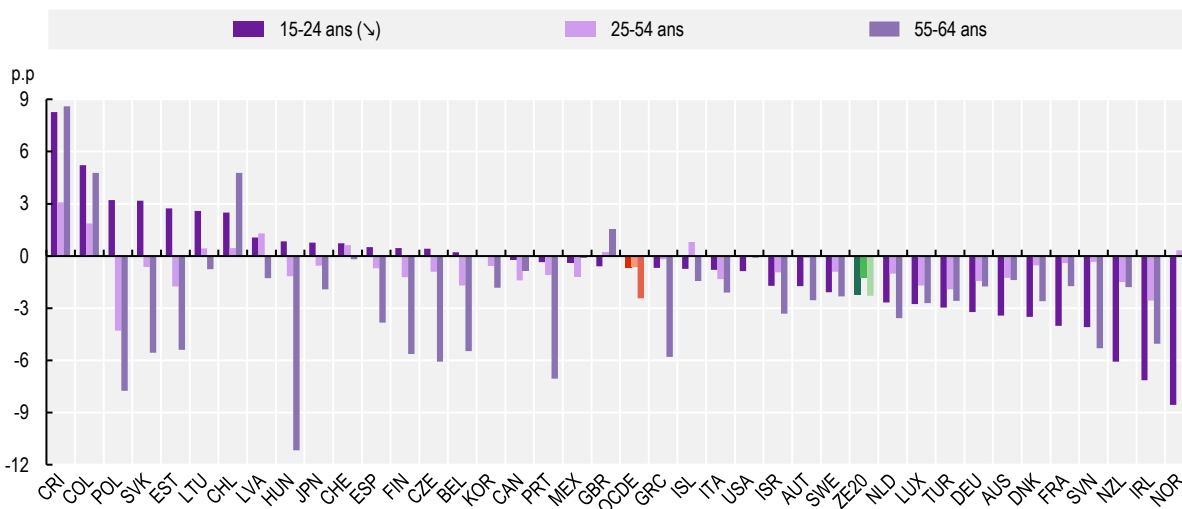
Note : la population d'âge actif est composée de toutes les personnes âgées de 15 à 64 ans. « OCDE » correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés ci-dessus. « ZE20 » correspond aux 20 pays de la zone euro. « p.p » signifie points de pourcentage.

Source : OCDE (2023), « Main-d'œuvre : Statistiques sur le marché du travail », Principaux indicateurs économiques (base de données), <https://doi.org/10.1787/data-00046-en> (consulté le 28 juin 2023).

StatLink  <https://stat.link/02ap1w>


Graphique d'annexe 1.A.2. Évolution du taux d'inactivité selon l'âge

Évolution en points de pourcentage du taux d'inactivité de la population d'âge actif entre le T4 2019 et le T1 2023, corrigée des variations saisonnières



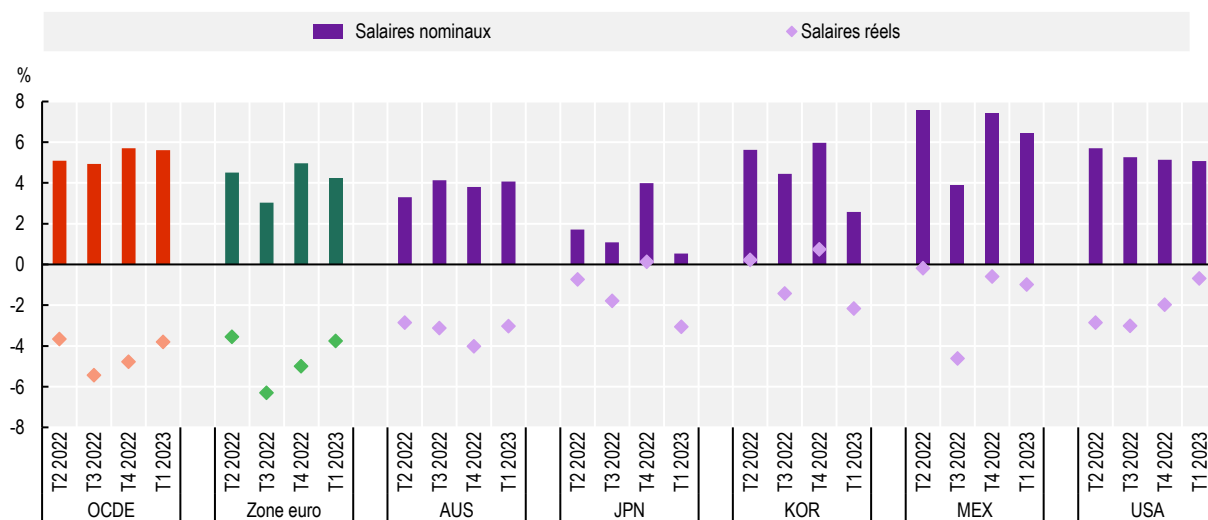
Note : « OCDE » correspond à la moyenne non pondérée des pays présentés ci-dessus. « ZE20 » correspond aux 20 pays de la zone euro. « p.p » signifie points de pourcentage.

Source : OCDE (2023), « Main-d'œuvre : Statistiques sur le marché du travail », Principaux indicateurs économiques (base de données), <https://doi.org/10.1787/data-00046-en> (consulté le 28 juin 2023).

StatLink  <https://stat.link/nwsgrc>


Graphique d'annexe 1.A.3. La croissance des salaires nominaux se redresse mais ne semble pas s'accélérer de manière significative

Variation en pourcentage en glissement annuel, du T2 2022 au T1 2023



Note : La croissance des salaires réels est calculée en soustrayant l'inflation de l'indice des prix à la consommation (IPC) (tous les postes) de la croissance des salaires nominaux). « OCDE » correspond à la moyenne non pondérée de 34 pays de l'OCDE. « Zone euro » correspond à la moyenne des 20 pays de la zone euro. La composition sectorielle n'est pas figée pour la Corée, ces résultats doivent donc être comparés avec la plus grande prudence. D'autres facteurs de variation de la composition, comme la région (Australie), les caractéristiques des emplois et des travailleurs (Australie) et la profession (États-Unis) sont pris en compte. En outre, les salaires du secteur public sont exclus en Australie, en Corée, au aux États-Unis, au Japon, et au Mexique.

Source : Composante « salaires et traitements » de l'indice du coût de la main-d'œuvre par activité de la NACE Rév. 2 (Eurostat), Wage Price Index (Bureau australien de la statistique), indice à pondération fixe de la rémunération horaire moyenne pour l'ensemble des salariés (Statistique Canada), calculs de l'OCDE fondés sur l'Encuesta Continua de Empleo (Instituto Nacional de Estadística y Censos, Costa Rica), Wages and Employment Monthly Statistics (Bureau central des statistiques israélien), calculs de l'OCDE fondés sur l'enquête mensuelle sur l'emploi (ministère japonais de la Santé, du Travail et du Bien-être), Labour Force Survey at Establishments (ministère coréen de l'Emploi et du Travail), calculs de l'OCDE fondés sur l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, l'Encuesta Telefónica de Ocupación y Empleo, l'Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo Nueva Edición (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Mexique), Labour Cost Index (Statistics New Zealand), Indice suisse des salaires (Office fédéral de la statistique de la Suisse), Monthly Wages and Salaries Survey (Office for National Statistics du Royaume-Uni), et Employment Cost Index (Bureau of Labor Statistics des États-Unis, tiré de la base de données FRED de la Federal Reserve Bank of St. Louis) ; OCDE (2023), « Prix : Prix à la consommation », Principaux indicateurs économiques (base de données), <https://doi.org/10.1787/0f2e8000-en> (consulté le 23 juin 2023).

StatLink  <https://stat.link/dtz980>

Annexe 1.B. Identifier les avantages sociaux dans les offres d'emploi publiées en ligne

Parmi les informations importantes contenues dans les offres d'emploi publiées en ligne, les employeurs incluent souvent différents avantages ou prestations discrétionnaires pour leurs salariés, et ce, afin de se distinguer d'autres entreprises proposant des postes similaires et d'attirer ainsi les meilleurs talents. Ces avantages peuvent être très variés et vont de prestations de retraite ou d'assurance santé, à l'aide au remboursement de prêts étudiants, en passant par la mise à disposition d'équipements ou d'éléments de confort sur le lieu de travail (salle de sport, collations ou repas gratuits, etc.).

S'appuyant sur près de 8 millions d'offres d'emploi en ligne publiées au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni, la présente annexe analyse l'évolution de la manière dont sont présentés différents types d'avantages sociaux entre deux mois de référence : décembre 2019 et décembre 2022. Le premier mois correspond à la période antérieure à la pandémie de COVID-19, qui a considérablement affecté les marchés du travail à travers le monde ; tandis que le second mois de référence correspond au mois pour lequel les données les plus récentes sont disponibles. Dans cette optique, la présente section s'appuie sur les descriptifs des offres d'emploi en ligne et, dans la mesure où ces données ne sont généralement pas structurées, utilise diverses techniques d'exploration de texte pour analyser et classer ces offres en fonction de différentes catégories d'avantages sociaux.

La première étape consiste à analyser les textes disponibles des offres d'emploi publiées en ligne au Royaume-Uni en décembre 2022, soit plus de 900 000 descriptifs, afin d'en extraire toutes les combinaisons possibles de deux ou trois mots contigus, hors mots vides, chiffres et signes de ponctuation. La prise en compte de ces combinaisons permet de limiter le risque que les offres d'emploi en ligne soient classées de façon incorrecte sur la base de mots-clés susceptibles d'être utilisés dans des contextes sans lien avec la question des avantages sociaux. Le mot « salle de sport », par exemple, peut apparaître dans l'intitulé d'une offre d'emploi pour des professeurs de sport, mais également dans la liste des avantages proposés par une entreprise lorsque celle-ci prend en charge l'abonnement de ses salariés à une salle de sport. Les termes généralement repris dans les avantages sociaux (comme « assurance », « sport » ou « retraite ») sont également utilisés comme un filtre supplémentaire afin de sélectionner les combinaisons de mots pertinentes à partir d'une liste de près de 700 000 combinaisons. Pour compléter cette approche, une autre stratégie consiste à relire de manière aléatoire les descriptifs d'offres d'emploi en ligne qui incluent le terme « avantage » dans les pays analysés, et ce, afin d'identifier manuellement les mots-clés utilisés pour présenter les prestations proposées par les entreprises. Ces mots-clés peuvent notamment faire référence aux noms de certains programmes spécifiques aux pays concernés, comme le plan d'épargne-retraite « 401(k) » aux États-Unis ou l'abondement au régime enregistré d'épargne-retraite « REER » au Canada. Le Tableau d'annexe 1.B.1 répertorie les combinaisons considérées comme susceptibles d'indiquer un avantage social pour les salariés et les répartit en dix catégories différentes.

La deuxième étape consiste à affecter à chaque offre d'emploi en ligne la valeur « 1 » si elle inclut au moins un des mots-clés définis pour chaque type d'avantage dans le Tableau d'annexe 1.B.1. Le Graphique d'annexe 1.B.1 montre quant à lui la part des offres d'emploi publiées en ligne qui incluent les six avantages sociaux les plus fréquemment mentionnés par mois et par type, à l'exclusion des groupes « Congés supplémentaires », « Repas/collations gratuits ou subventionnés », « Activités sociales » et « Congé parental », qui n'ont pas été suffisamment utilisés dans les offres d'emploi publiées par les employeurs sur la période étudiée. Les résultats laissent apparaître une augmentation importante des

mentions relatives aux prestations liées à la santé, aux régimes de retraite et aux congés rémunérés (Canada et États-Unis).

Les données suggérant une augmentation du recours aux avantages sociaux, la dernière étape a pour objectif de déterminer si l'évolution de la part des avantages sociaux cités dans les offres d'emploi entre les deux mois de référence peut être corrélée à une augmentation de la demande de main-d'œuvre au niveau sectoriel. Le Graphique d'annexe 1.B.2 propose une comparaison, par secteur, de l'évolution moyenne des avantages sociaux cités (moyenne des différents types d'avantage pondérée par la part de chaque avantage dans le nombre total d'avantages cités par secteur) et de la croissance observée du nombre d'offres d'emploi. Cette dernière peut, dans une certaine mesure, fournir une indication du niveau de tension du marché du travail pour chaque secteur économique. Les résultats ne sont cependant pas probants, dans la mesure où les corrélations sont faibles (comme le montrent les lignes de tendance pondérées) et que le lien varie d'un pays à l'autre.

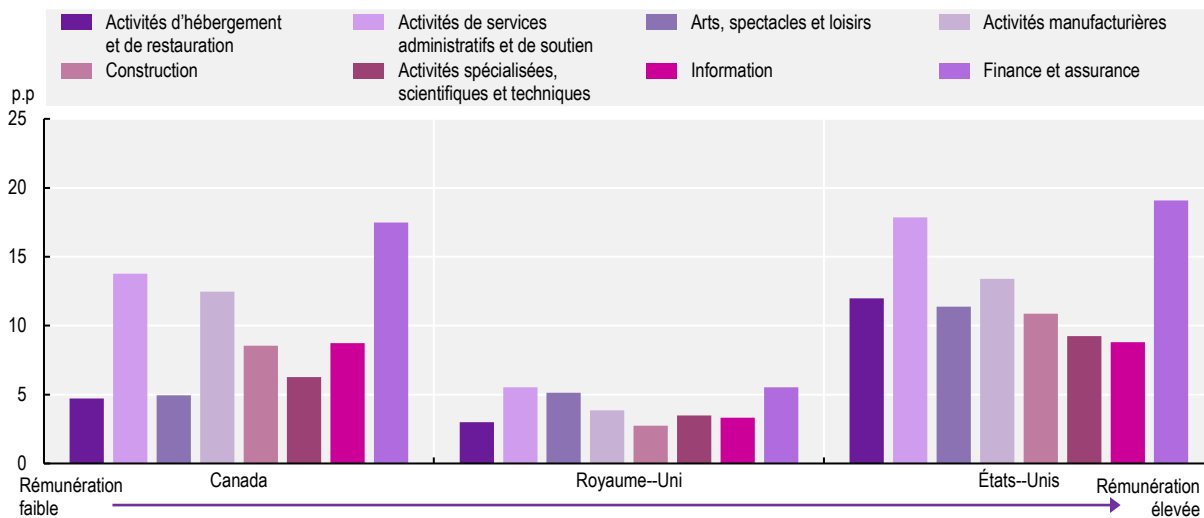
Tableau d'annexe 1.B.1. Mots-clés utilisés pour l'identification des avantages sociaux dans les offres d'emploi publiées en ligne

Avantage	Mots-clés
Installations/prestations sportives	Abonnement à une salle de sport, réductions pour des salles de sport, salle de sport à prix réduit, participation aux frais de salle de sport, cours de remise en forme, cours de yoga, participation aux frais de remise en forme, salle de sport sur site, salle de sport d'entreprise, centre de remise en forme sur site
Repas/collations gratuits ou subventionnés	Participation aux frais de repas, collations gratuites, collations fournies, collations saines gratuites, café gratuit, réduction sur les frais de repas, réductions sur la nourriture, aliments gratuits
Prestations liées à la santé	Assurance dentaire, assurance pour soins ophtalmiques, assurance médicale, santé et bien-être, assurance maladie, assurance-vie, assurance invalidité, soins dentaires, programme de bien-être, compte de dépenses flexible
Congés supplémentaires	Jours de vacances supplémentaires, congé annuel prolongé, vacances supplémentaires, vacances généreuses, forfait vacances, droit aux congés, vacances illimitées
Congés rémunérés	Congés rémunérés, congés de maladie, jours de maladie, semaine de congés rémunérée
Congé parental	Congé de maternité rémunéré, congé de paternité rémunéré, congé d'adoption, congé paternité rémunéré, congé paternité, congé parental rémunéré
Télétravail	Travail à domicile, télétravail, bureau à domicile, travail de chez soi, travail à distance
Régimes de retraite	Cotisation de retraite, régime de retraite, prestations de retraite, bonus de retraite, plan de retraite, prestations de retraite, dispositions en matière de retraite, 401(k), retraite d'entreprise, abondement REER
Activités sociales	Séminaires d'entreprise, sorties d'entreprise, sorties d'équipe, sorties sociales, sorties, événements de cohésion d'équipe
Aide aux frais de scolarité	Aide aux prêts étudiants, aide aux frais de scolarité, réduction des frais de scolarité, remboursement des frais de scolarité

Note : certains mots-clés se rapportent à des avantages sociaux propres à des pays spécifiques. Les comptes de dépenses flexibles sont des comptes d'épargne spéciaux disponibles aux États-Unis qui peuvent être alimentés à la fois par les salariés et leurs employeurs afin de régler certaines dépenses de santé. Aux États-Unis également, le plan 401(k) est un compte d'épargne-retraite personnel qui permet aux salariés et à leurs employeurs de constituer un revenu de retraite, accompagné de certains avantages fiscaux. Au Canada enfin, l'abondement au régime enregistré d'épargne-retraite (REER) correspond à la possibilité pour les employeurs de contribuer, à hauteur d'un pourcentage défini du salaire des employés, à un compte d'épargne, avec les mêmes avantages qu'un plan 401(k).

Graphique d'annexe 1.B.1. Le nombre d'avantages sociaux cités dans les offres d'emploi a augmenté

Évolution moyenne des avantages sociaux cités dans les offres d'emploi publiées en ligne par secteur, en points de pourcentage



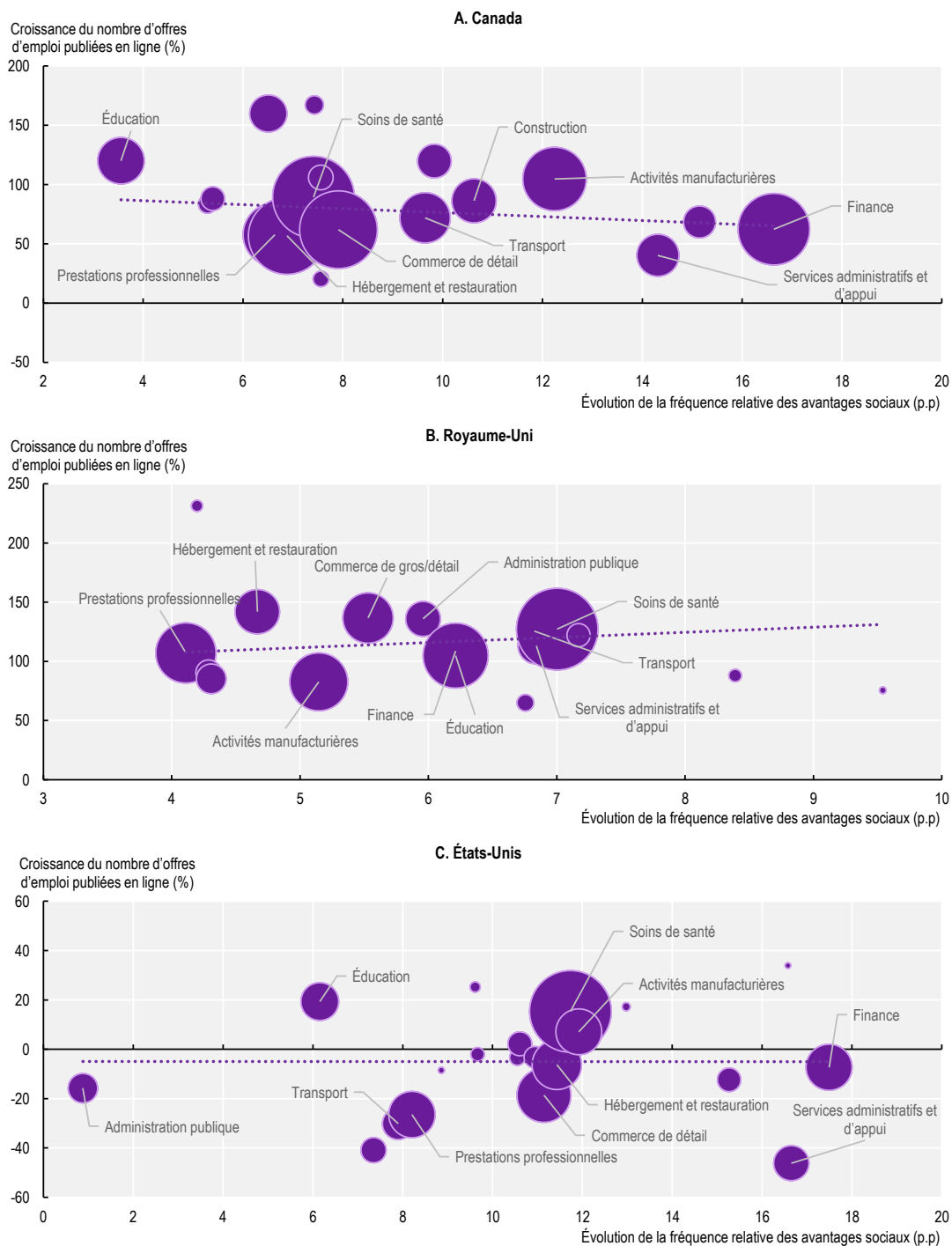
Note : le graphique présente la moyenne non pondérée de l'évolution (en points de pourcentage) des offres d'emploi publiées en ligne incluant des mentions relatives aux prestations liées à la santé, aux régimes de retraite ou aux congés rémunérés ou de maladie. Les différents secteurs sont classés de gauche à droite par ordre croissant de niveau de rémunération. « p.p » signifie points de pourcentage.

Source : calculs de l'OCDE à partir des données de Lightcast.

StatLink  <https://stat.link/0r6kan>

Graphique d'annexe 1.B.2. Avantages sociaux et croissance des offres d'emploi publiées en ligne par secteur économique

Évolution moyenne des avantages sociaux cités et croissance du nombre d'offres d'emploi publiées en ligne, par secteur, entre décembre 2019 et décembre 2022. La taille des cercles est proportionnelle à la part de chaque secteur dans le nombre total d'offres d'emploi en ligne pour ces deux mois de référence



Note : l'évolution moyenne des avantages sociaux cités est pondérée par la part de chaque avantage dans le nombre total d'avantages cités par secteur. La ligne de tendance est pondérée par la part de chaque secteur dans le nombre total d'offres d'emploi en ligne pour les deux mois de référence (taille des cercles).

Source : calculs de l'OCDE à partir des données de Lightcast.

Annexe 1.C. Dernières évolutions concernant les salaires minimums et les salaires négociés

Tableau d'annexe 1.C.1. Mécanismes de fixation des salaires minimums

Pays	Procédures de revalorisation du salaire minimum	Calendrier de revalorisation	Délai entre la décision d'ajustement et son application
Allemagne	La Commission sur le salaire minimum (<i>Mindestlohnkommission</i>) formule un avis contraignant.	Tous les deux ans	Plus de deux mois
Australie	La Commission du travail équitable (<i>Fair Work Commission</i>) formule un avis contraignant.	Chaque année à date fixe (1 ^{er} juillet)	Moins d'un mois
Belgique	Le salaire minimum est déterminé par une convention collective nationale négociée entre les syndicats et les employeurs.	Aucune augmentation régulière du salaire minimum, mais chaque fois que l'inflation dépasse 2 % depuis la dernière révision	Entre un et deux mois
Canada (niv. fédéral)	Le salaire minimum est défini par le gouvernement fédéral en fonction de l'évolution de l'inflation.	Chaque année à date fixe (1 ^{er} avril)	Entre un et deux mois
Chili	La revalorisation du salaire minimum est décidée suite à une consultation entre le ministère du Travail et de la Sécurité sociale, le ministère des Finances et la Centrale unitaire des travailleurs (<i>Central Unitaria de Trabajadores</i> , CUT). La décision finale doit être approuvée par le Congrès.	Aucune augmentation régulière du salaire minimum	Moins d'un mois
Colombie	Le salaire minimum est défini, par décret exécutif, par la Commission permanente d'harmonisation des politiques salariales et de l'emploi (<i>Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales</i>). Si la commission n'est pas en mesure de dégager un consensus au 30 décembre de chaque année, il incombe au gouvernement d'établir le montant du salaire minimum.	Chaque année à date fixe (1 ^{er} janvier)	Moins d'un mois
Corée	Le Conseil sur le salaire minimum formule un avis contraignant.	Chaque année à date fixe (1 ^{er} janvier)	Plus de deux mois
Costa Rica	Le Conseil national sur les salaires (<i>Consejo Nacional de Salarios</i>) fixe les salaires minimums (par secteur et activité) au moyen de décrets exécutifs.	Chaque année à date fixe (1 ^{er} janvier)	Entre un et deux mois
Espagne	Le gouvernement définit le salaire minimum sur recommandation d'une commission permanente d'experts.	Chaque année à date fixe (1 ^{er} janvier)	Plus de deux mois
Estonie	Le salaire minimum est déterminé par une convention collective nationale négociée entre les syndicats et les employeurs.	Chaque année à date fixe (1 ^{er} janvier)	Plus de deux mois

Pays	Procédures de revalorisation du salaire minimum	Calendrier de revalorisation	Délai entre la décision d'ajustement et son application
États-Unis (niv. fédéral)	L'augmentation du salaire minimum au niveau fédéral est définie et votée par le Congrès, puis ratifiée par le président des États-Unis.	Aucune augmentation régulière du salaire minimum fédéral	Entre un et deux mois
France	Un groupe d'experts formule un avis non contraignant. Les revalorisations du salaire minimum doivent au moins compenser l'inflation, plus la moitié des augmentations passées du salaire réel des travailleurs manuels (modalités fixées par la loi). Le salaire minimum est révisé en conséquence par décret.	Chaque année à date fixe (1 ^{er} janvier) ou chaque fois que l'inflation dépasse 2 % depuis la dernière révision	Moins d'un mois
Grèce	La loi prévoit un processus spécifique de consultation, coordonné par une commission spéciale, dont les rapports sont soumis à un institut contrôlé par l'État (KEPE) afin que celui-ci établisse, dans le cadre d'un autre processus spécifique, le rapport final de cette consultation. Une fois ce rapport remis aux ministres du Travail et des Finances, le ministre du Travail le soumet à son tour au Conseil des ministres pour un examen complémentaire, lequel donne ses recommandations finales afin que le ministre du Travail puisse fixer la définition et le montant du salaire minimum.	Aucune augmentation régulière du salaire minimum	Moins d'un mois
Hongrie	Le salaire minimum est déterminé par le gouvernement après consultation du Conseil économique et social national (<i>Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács</i>).	Chaque année à date fixe (1 ^{er} janvier)	Moins d'un mois
Irlande	Le salaire minimum est déterminé par le gouvernement après consultation de la Commission sur les bas salaires (<i>Low Pay Commission</i>).	Chaque année à date fixe (1 ^{er} janvier)	Plus de deux mois
Japon	Le salaire minimum est déterminé par le gouvernement après consultation du Conseil sur les salaires minimums.	Chaque année à date fixe (vers le mois d'octobre)	Entre un et deux mois
Lettonie	Le salaire minimum est fixé par le gouvernement sur recommandation du Conseil de coopération tripartite national (<i>Nacionālā trīspusējās sadarbības padome, NTSP</i>).	Aucune augmentation régulière du salaire minimum	Plus de deux mois
Lituanie	Le salaire minimum est fixé par le gouvernement sur recommandation du Conseil tripartite (<i>Lietuvos Respublikos Trišalė taryba, LRTT</i>).	Chaque année à date fixe (1 ^{er} janvier)	Plus de deux mois
Luxembourg	Le salaire minimum est fixé par la loi. Tous les deux ans, le gouvernement doit soumettre au Parlement un rapport sur la situation générale de l'économie et des salaires, ainsi qu'un projet de loi pour l'ajustement du salaire minimum légal, si cela est jugé nécessaire.	À intervalles réguliers, moins d'une fois par an (au 1 ^{er} janvier), ou chaque fois que l'inflation dépasse 2.5 % depuis la dernière révision	Moins d'un mois
Mexique	La Commission nationale des salaires minimums (<i>Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, CONASAMI</i>) formule un avis contraignant.	Chaque année à date fixe (1 ^{er} janvier)	Moins d'un mois

Pays	Procédures de revalorisation du salaire minimum	Calendrier de revalorisation	Délai entre la décision d'ajustement et son application
Nouvelle-Zélande	Le salaire minimum est fixé par décret par le gouvernement, après consultation des partenaires sociaux, et après un examen annuel et sur recommandation du ministère du Travail.	Chaque année à date fixe (1 ^{er} avril)	Plus de deux mois
Pays-Bas	Les revalorisations du salaire minimum sont automatiquement indexées aux augmentations estimées des taux de salaire négociés à la fois dans le secteur privé et dans le secteur public pour l'année en cours, avant d'être révisées par le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi.	À intervalles réguliers, plus d'une fois par an (au 1 ^{er} janvier et au 1 ^{er} juillet)	Plus de deux mois
Pologne	La Commission tripartite des affaires sociales et économiques (<i>Komisja Trójstronna do Spraw Społeczno-Gospodarczych</i>) négocie le salaire minimum pour l'année suivante à partir de la proposition formulée par le gouvernement sur l'ajustement du niveau du salaire minimum et de la date d'entrée en vigueur de cette modification. Si la Commission ne parvient pas à un consensus, il revient au gouvernement de définir, à sa discrétion, le montant du salaire minimum.	Chaque année à date fixe (1 ^{er} janvier)	Moins d'un mois
Portugal	Le gouvernement définit le salaire minimum national après consultation du Comité permanent pour le dialogue social du Conseil économique et social (<i>Comissão Permanente de Concertação Social do Conselho Económico e Social</i>).	Chaque année à date fixe (1 ^{er} janvier)	Moins d'un mois
République tchèque	Le gouvernement définit le taux du salaire minimum national par décret, après consultation des syndicats et des organisations patronales, de la même manière que pour tout projet de loi ou réglementation affectant les intérêts des salariés.	Aucune augmentation régulière du salaire minimum	Entre un et deux mois
République slovaque	L'ajustement du salaire minimum est fixé par la loi sur la base d'un accord entre les partenaires sociaux (représentants des employeurs et des salariés). Si les partenaires sociaux ne parviennent à trouver un accord sur le niveau d'ajustement, le gouvernement en décide unilatéralement, en tenant compte du taux de croissance du salaire nominal mensuel moyen de l'année précédente.	Chaque année à date fixe (1 ^{er} janvier)	Plus de deux mois
Royaume-Uni	Le taux du salaire minimum est fixé par le secrétaire d'État sur recommandation de la Commission des bas salaires (<i>Low Pay Commission</i>).	Chaque année à date fixe (1 ^{er} avril)	Plus de deux mois

Pays	Procédures de revalorisation du salaire minimum	Calendrier de revalorisation	Délai entre la décision d'ajustement et son application
Slovénie	Le montant du salaire minimum est défini par le ministère du Travail, de la Famille, des Affaires sociales et de l'Égalité des chances après consultation des partenaires sociaux.	Chaque année à date fixe (1 ^{er} janvier)	Moins d'un mois
Suisse (5 cantons)	Les procédures varient d'un canton à l'autre.	Chaque année à date fixe (1 ^{er} janvier)	Moins d'un mois
Türkiye	Le salaire minimum est établi chaque année par la Commission de fixation du salaire minimum (<i>Asgari Ücret Tespit Komisyonu</i>). Cette Commission est composée de 15 membres : 5 représentants des pouvoirs publics, 5 représentants des salariés et 5 représentants des employeurs. Les décisions de la Commission sont prises à la majorité.	Chaque année à date fixe (1 ^{er} janvier)	Moins d'un mois

Note : dans le cas du « Canada (niveau fédéral) », le salaire minimum est défini pour le secteur privé sous réglementation fédérale. D'autres niveaux de salaire minimum sont également établis à l'échelle des provinces et des territoires. Dans le cas de la « Suisse (5 cantons) », seuls cinq cantons sont dotés d'un salaire minimum légal, soit les cantons de Bâle-Ville, de Genève, du Jura, de Neuchâtel et du Tessin. Dans le cas des « États-Unis (niveau fédéral) », il existe également différents niveaux de salaire minimum, définis à l'échelle des États.

Source : Questionnaire de l'OCDE sur les mesures adoptées récemment face aux pressions exercées par l'inflation sur les salaires (février 2023).

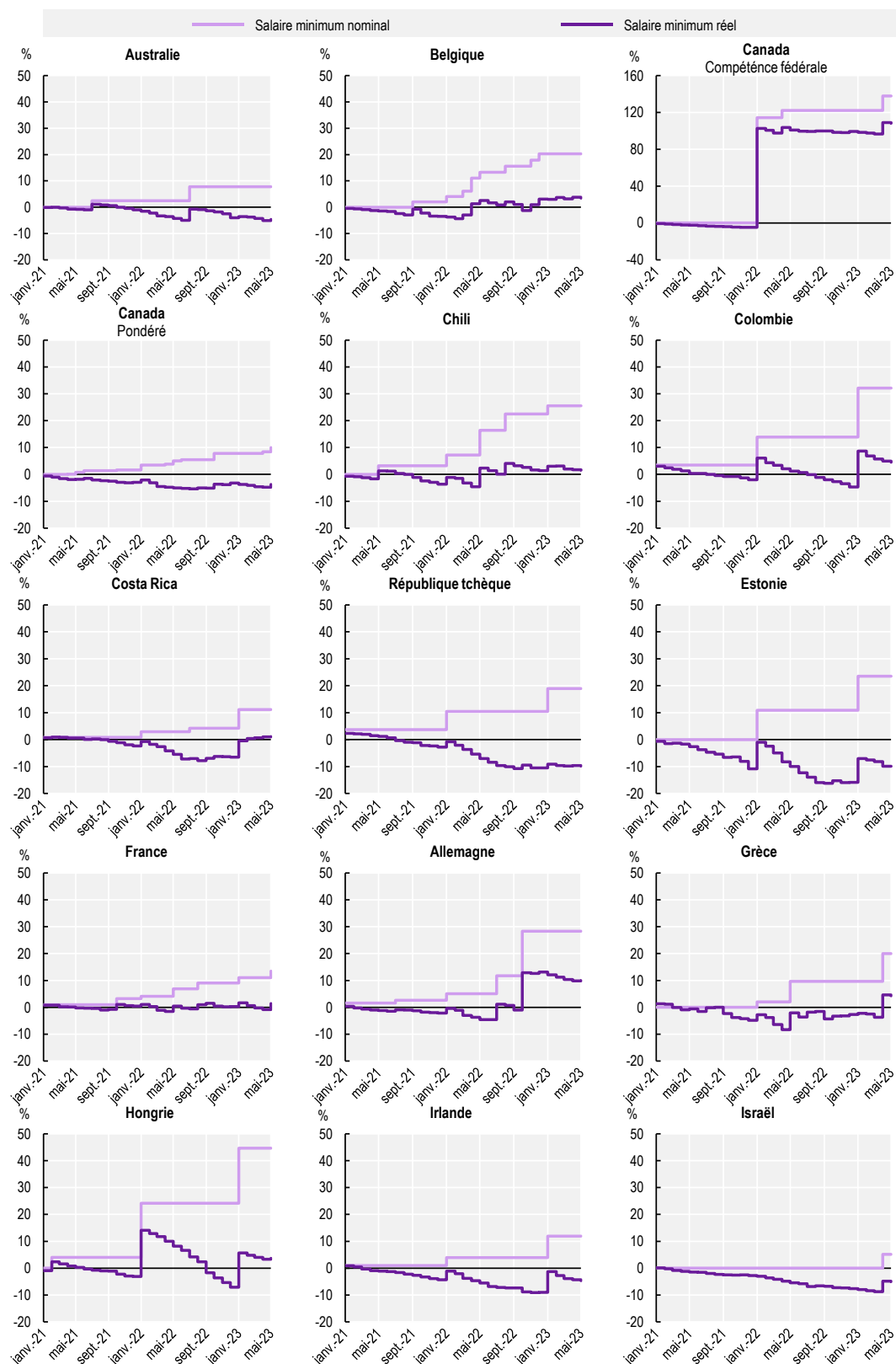
Tableau d'annexe 1.C.2. Séries de référence sur le salaire minimum

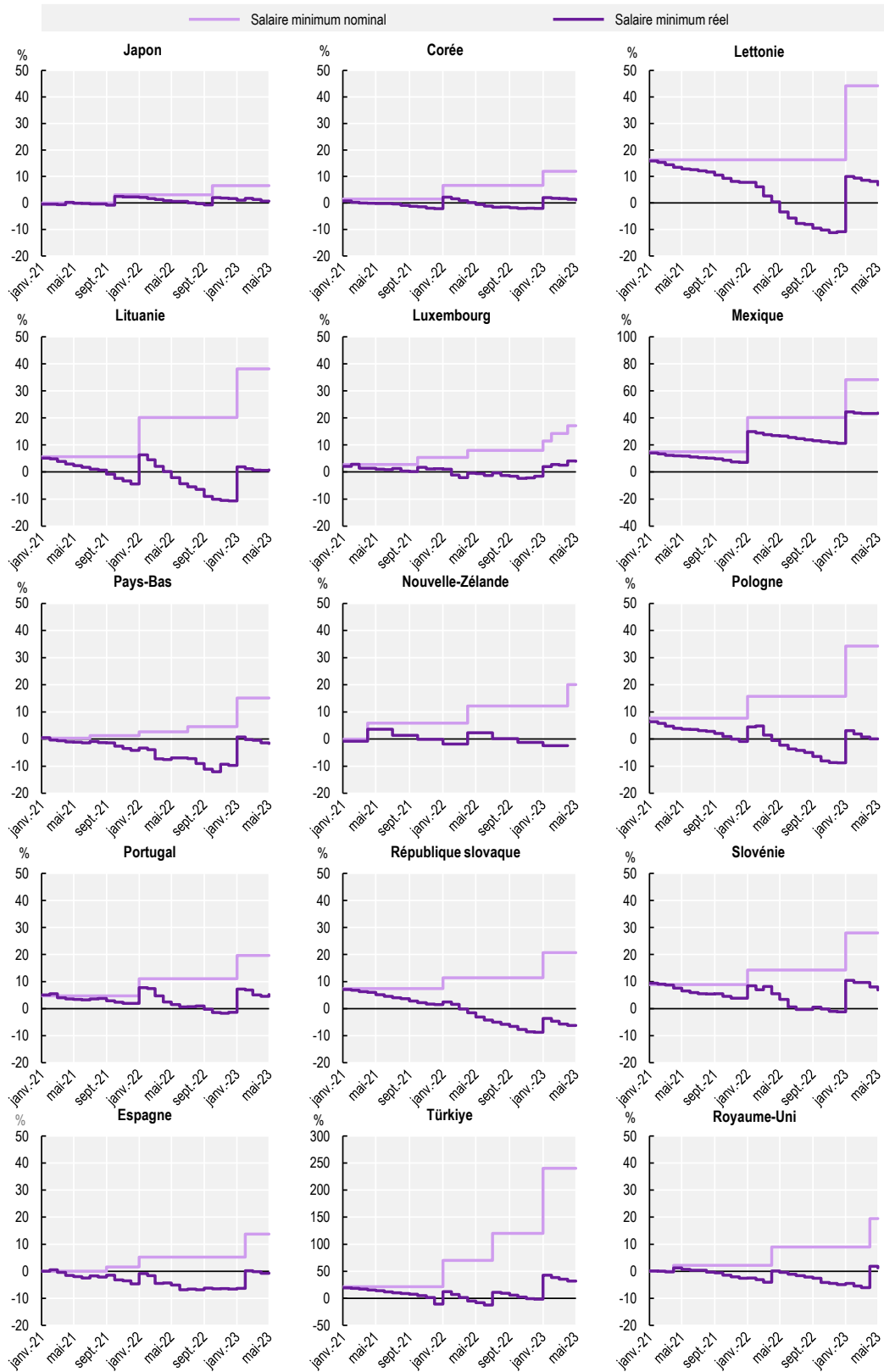
Pays	Taux	Définition
Allemagne	Horaire	
Australie	Horaire	Salariés d'au moins 21 ans
Belgique	Mensuel	Salariés d'au moins 18 ans
Canada (valeurs pondérées)	Horaire	Indice de Laspeyres du salaire minimum des provinces et territoires (hors compétence fédérale) pondéré par la part des salariés des provinces et territoires en 2019
Chili	Mensuel	Salariés de 18 à 65 ans ; semaines de 45 heures de travail
Colombie	Mensuel	Hors indemnité de transport
Corée	Horaire	
Costa Rica	Mensuel	Travailleurs non qualifiés types
Espagne	Journalier	Salariés généraux d'au moins 18 ans ; 13 ^e et 14 ^e mois inclus
Estonie	Horaire	
États-Unis (niv. fédéral)	Horaire	
États-Unis (valeurs pondérées)	Horaire	Indice de Laspeyres du salaire minimum des États (à l'exception des territoires comme Porto Rico ou Guam) pondéré par la part des salariés non agricoles du secteur privé par État en 2019
France	Horaire	
Grèce	Journalier	
Hongrie	Horaire	
Irlande	Horaire	Salariés d'au moins 20 ans
Israël	Mensuel	
Japon	Horaire	
Lettonie	Mensuel	
Lituanie	Horaire	
Luxembourg	Horaire	Travailleurs non qualifiés d'au moins 18 ans
Mexique	Journalier	Travailleurs types (hors zone franche)
Nouvelle-Zélande	Horaire	Salaire minimum adulte pour tous les salariés d'au moins 16 ans (hors stagiaires ou travailleurs débutants) et tous les salariés engagés dans la supervision ou la formation d'autres salariés
Pays-Bas	Journalier	Salariés d'au moins 21 ans
Pologne	Mensuel	Salariés comptant au moins un an d'activité
Portugal	Mensuel	Salariés du Portugal continental (hors Açores et Madère) ; 13 ^e et 14 ^e mois inclus
République slovaque	Horaire	
République tchèque	Horaire	Travail individuel comparable (secteur privé)
Royaume-Uni	Horaire	Salariés d'au moins 21 ans (âgés d'au moins 25 ans avant avril 2021)
Slovénie	Mensuel	
Türkiye	Mensuel	

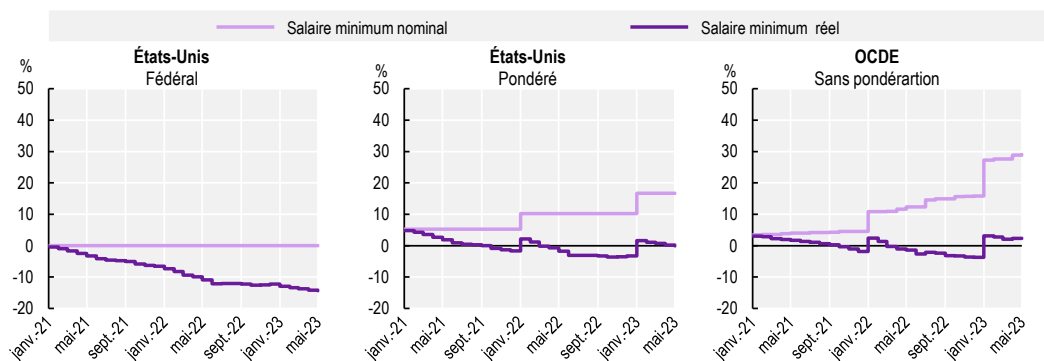
Note : les valeurs pour le Canada (valeurs pondérées) et les États-Unis (valeurs pondérées) sont des estimations de l'OCDE visant à illustrer l'évolution globale des taux du salaire minimum à partir des taux du salaire minimum au niveau infranational. Ces estimations ne tiennent toutefois pas compte des exemptions et des taux spéciaux appliqués dans certains États et provinces de ces deux pays. Ainsi, le salaire minimum appliqué aux salariés relevant de la compétence fédérale canadienne n'est pas pris en compte. Les estimations relatives au Canada s'appuient sur le salaire minimum des provinces et territoires, pondéré par le nombre de salariés des provinces et territoires en 2019, d'après l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH). Les estimations relatives aux États-Unis reposent quant à elles sur le salaire minimum des États, pondéré par le nombre de salariés non agricoles du secteur privé par État en 2019, d'après les données sur l'emploi, les heures de travail et la rémunération dans les États et zones métropolitaines (*State and Metro Area Employment, Hours, & Earnings*) publiées par le bureau des statistiques du travail (*Bureau of Labor Statistics*). Pour les cinq États qui n'imposent pas de salaire minimum (Alabama, Caroline du Sud, Louisiane, Mississippi et Tennessee), le salaire minimum fédéral est pris en compte dans les estimations.

Graphique d'annexe 1.C.1. Évolution du salaire minimum, janvier 2021 à mai 2023

Variation cumulée en pourcentage des salaires minimums nominaux et réels depuis décembre 2020 ; janvier 2021 à mai 2023







Note : les données relatives au Canada (pondéré) correspondent à l'indice de Laspeyres du salaire minimum des provinces et territoires (hors compétence fédérale) pondéré par la part des salariés des provinces et territoires en 2019. Les données relatives aux États-Unis (pondéré) correspondent à l'indice de Laspeyres du salaire minimum des États (à l'exception des territoires comme Porto Rico ou Guam) pondéré par la part des salariés non agricoles du secteur privé par État en 2019. Les statistiques n'incluent pas les augmentations du salaire minimum enregistrées en Australie (+8.7 %), aux Pays-Bas (+3.1 %), en Pologne (+3.2 %) et en Türkiye (+34 %) au mois de juillet 2023. L'évolution du salaire minimum nominal en Belgique en avril et mai 2022 est une conséquence de la transition vers un taux unique pour les travailleurs d'au moins 18 ans. OCDE correspond à la moyenne non pondérée de 30 pays de l'OCDE dotés d'un salaire minimum légal (à l'exclusion du Canada, compétence fédérale, et de la moyenne pondérée des États-Unis).

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi, <https://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm> ; OCDE (2023), « Prix : Prix à la consommation », Principaux indicateurs économiques (base de données), <https://doi.org/10.1787/0f2e8000-en> (consulté le 4 juillet 2023) ; et Monthly CPI indicateur (Bureau australien de la statistique).

StatLink  <https://stat.link/3jsrgo>

Tableau d'annexe 1.C.3. Sources de données sur les salaires négociés dans les pays de l'OCDE

Pays	Nom de l'indicateur	Fournisseur	Échantillon	Source de données	Population statistique	Secteurs concernés
Allemagne	Indices trimestriels des salaires négociés et des heures travaillées (EVAS n° 62 221)	Ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales (<i>Bundesministerium für Arbeit und Soziales</i> , BMAS)	Sélection de conventions collectives sectorielles importantes et représentatives. Ces conventions collectives doivent représenter au moins 75 % du secteur.	Les informations sur les accords salariaux sont transmises au BMAS par les syndicats et les employeurs (obligation légale en vertu de la loi sur les conventions collectives (<i>Tarifvertragsgesetz</i> , TVG)).	Ensemble des salariés, dont les fonctionnaires mais hors stagiaires	Sections A à S de la NACE Rév. 2.
Australie	Augmentations de salaire annualisées moyennes (<i>Average Annualised Wage Increases</i> , AAWI)	Department of Employment and Workplace Relations (DEWR)	Les accords d'entreprise pour lesquels les taux moyens d'augmentation de salaire ne pouvaient être quantifiés (p. ex. : présentant des augmentations incohérentes) ne sont pas pris en compte dans les estimations.	Base de données sur les accords d'entreprise (<i>Workplace Agreements Database</i> , WAD)	Ensemble des salariés dont la rémunération est définie par des conventions collectives (enregistrées ou non au niveau fédéral ou au niveau de l'État)	Secteurs privé et public
Autriche	Indice des salaires minimums conventionnels (<i>Tariflohnindex</i>)	Statistics Austria	Le TLI ne comprend pas l'ensemble des réglementations sur les salaires ou des conventions collectives (<i>Kollektivvertrag</i> , KV), mais une sélection représentative. Le processus complexe de sélection s'appuie à la fois sur les salariés concernés relevant d'une convention collective ou d'une réglementation sur les salaires, mais aussi sur d'autres critères (groupes d'emploi, niveaux biennaux, etc.).	Bases de données de la Confédération autrichienne des syndicats (ÖGB) (« <i>KV-System</i> ») et du système d'information juridique de la Fédération (<i>Rechtsinformationssystem des Bundes</i> , RIS)	Ensemble des salariés	Sections A à S de la NACE Rév. 2. (Les entreprises étrangères qui ne sont pas immatriculées au registre du commerce ne sont pas incluses.)

Pays	Nom de l'indicateur	Fournisseur	Échantillon	Source de données	Population statistique	Secteurs concernés
Belgique	Indice des salaires conventionnels	Ministère du Travail (Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (français) ou <i>Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg</i> (néerlandais))	Aucune méthode d'échantillonnage n'est utilisée. Par définition, c'est le salaire moyen du système de classification des salaires qui est utilisé pour chaque comité sectoriel comme salaire de base aux fins des calculs.	Conventions collectives enregistrées auprès du ministère (obligation légale)	Ensemble des travailleurs manuels et non manuels du secteur privé (soit tout individu disposant d'un contrat de travail et n'ayant pas le statut de fonctionnaire)	Secteur privé
Canada	Ajustement annuel en pourcentage pour les grands accords salariaux	Emploi et Développement social Canada (EDSC) ; Direction de la Politique stratégique, de l'analyse et de l'information sur les milieux du travail	Sélection d'accords de négociation collective importants	Conventions collectives couvrant tous les secteurs et les juridictions au Canada	Accords de négociation collective pour l'ensemble des unités de négociation de 500 salariés ou plus (ou des unités relevant de la compétence fédérale de 100 salariés ou plus).	Secteurs privé et public
Corée	Taux d'augmentation salariale conventionnelle	Ministère de l'Emploi et du Travail	Non	Enquête sur la fixation des salaires (anciennement connue sous l'appellation d'enquête sur les négociations salariales)	Ensemble des entreprises comptant au moins 100 travailleurs à temps plein et déterminant le taux national d'augmentation des salaires	Secteurs privé et public
Espagne	Évolution des révisions salariales (avec prise en compte des révisions au titre des « clauses de garantie salariale »)	Ministère du Travail et de l'Économie sociale (<i>Ministerio de Trabajo y Economía Social</i> , MITES)	Aucun (ensemble des conventions collectives publiées)	Registre des conventions collectives (<i>Registro de Convenios Colectivos</i> , REGCON)	Salariés du secteur privé	Secteur privé
États-Unis	Augmentation moyenne des salaires sur la première année des contrats syndicaux	Bloomberg Law	Non	Base de données de Bloomberg Law sur les accords salariaux	Ensemble des salariés	Secteurs privé et public
Finlande	Indice des salaires négociés	<i>Statistics Finland</i>	Sélection de conventions collectives sectorielles importantes et représentatives (70)	Conventions collectives signées par les partenaires sociaux	Ensemble des travailleurs des secteurs public et privé (travailleurs manuels et non manuels) couverts par des conventions collectives (taux de couverture d'environ 90 %)	Quatre secteurs d'emploi : secteur privé, collectivités locales, administration centrale et autres
France	Croissance des salaires minimums de branche	Banque de France	Sélection de 367 conventions collectives sectorielles	Conventions collectives sectorielles (LegiFrance)	Salariés du secteur privé	Secteur privé

Pays	Nom de l'indicateur	Fournisseur	Échantillon	Source de données	Population statistique	Secteurs concernés
Italie	Indices des salaires conventionnels (Indici delle retribuzioni contrattuali)	Istat	Sélection de conventions collectives sectorielles importantes et représentatives	Registre des conventions collectives (<i>Contratto Collettivo Nazionale Lavoro</i> , CCNL)	Salariés, hors apprentis et cadres	Secteurs privé et public
Japon	Augmentations de salaire liées aux négociations de printemps (<i>shuntō</i>) dans les grandes entreprises	Ministère de la Santé, du Travail et du Bien-être	État des demandes et des accords d'augmentation de salaire dans les principales entreprises du secteur privé	Enquête du ministère de la Santé, du Travail et du Bien-être	Grandes entreprises dotées d'un capital d'au moins 1 milliard JPY, comptant au moins 1 000 salariés et où un syndicat est présent	Secteur privé
Pays-Bas	Indices des salaires conventionnels (CAO-lonen indexcijfers)	Bureau central de la statistique (<i>Centraal Bureau voor Statistiek</i> , CBS)	Le CBS constitue un échantillon de 250 conventions collectives sur environ 900 conventions au total, dont les conventions couvrant au moins 2 500 salariés.	Conventions collectives enregistrées auprès du ministère (obligation légale)	Salariés à temps plein, c'est-à-dire toute personne travaillant contre rémunération	Tous les secteurs de l'activité économique, hors ménages privés employeurs de personnel domestique (SBI95) et hors organisations et organismes extraterritoriaux (SBI99). Entreprises de toute taille et de tout type relevant de conventions collectives
Portugal	Variation annuelle moyenne pondérée des grilles salariales (Variação salarial nominal média ponderada intertabelas anualizada, VMPI)	Ministère du Travail (<i>Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho</i> , DGERT)	Aucun (ensemble des conventions collectives publiées (<i>Instrumentos de Regulação Coletiva de Trabalho</i> , IRCT) prévoyant un salaire minimum	Conventions collectives (IRCT) enregistrées	Salariés du secteur privé (Portugal continental), hors travailleurs domestiques	Secteur privé, hors agriculture et ménages privés employant du personnel domestique
Suède	Évolution des salaires négociés (accords centraux)	Institut de médiation (<i>Medlingsinstitutet</i>)	Sélection de conventions collectives sectorielles importantes et représentatives (70)	Conventions collectives enregistrées auprès de l'Institut de médiation	Ensemble des salariés	Secteurs privé et public
Suisse	Ajustements salariaux dans les accords sur les ajustements nominaux des salaires minimums	Office fédéral de la statistique	Conventions collectives prévoyant des dispositions salariales et couvrant au moins 1 500 salariés (environ 90 % des salariés couverts)	Enquête sur les accords salariaux (EAS)	Ensemble des salariés	Secteurs privé et public
Zone euro	Indicateur des salaires négociés	Banque centrale européenne	–	Indicateurs des salaires négociés non harmonisés pour 10 pays	–	Tous les secteurs

Tableau d'annexe 1.C.4. Problèmes de mesure relatifs aux salaires négociés dans les pays de l'OCDE

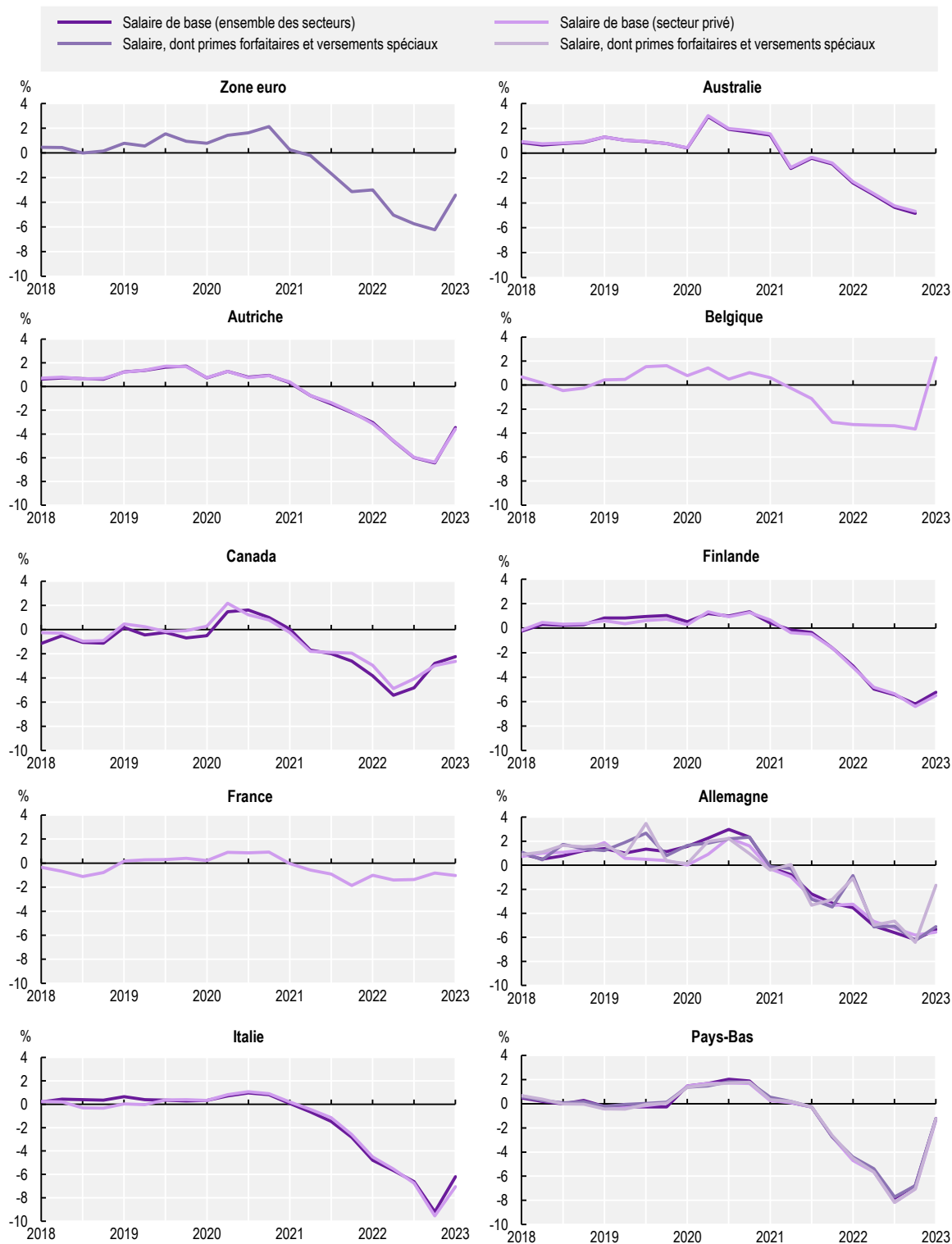
Pays	Définition du salaire	Base de mesure
Allemagne	<p>Salaire de base : rémunération globale versée de façon régulière et permanente. Sont également inclus les versements pour constitution de capital réalisés chaque mois.</p> <p>Salaires avec versements spéciaux : salaires incluant également les primes de vacances et de Noël, les versements annuels pour constitution de capital et les primes ponctuelles prévues dans les conventions collectives. Les versements spéciaux comptent également les versements forfaitaires conventionnels, ainsi que tout autre paiement complémentaire effectué en vertu des conventions collectives et entré en vigueur rétroactivement ou avec un retard entre la date d'entrée en vigueur et le versement d'une augmentation collective des salaires.</p>	Indice de Laspeyres (structure fixe de l'emploi en 2015) de l'augmentation des salaires prévues dans les conventions collectives (au niveau sectoriel ou des entreprises) avec le plus grand nombre de salariés, sélectionnées par secteur (NACE Rév. 2 à deux chiffres) et réparties par groupe (professionnel) de performances
Australie	Taux de rémunération de base. Les estimations des augmentations de salaire annualisées moyennes (<i>Average Annualised Wage Increases, AAWI</i>) n'intègrent généralement pas les augmentations sous la forme de rémunération conditionnelle au rendement, de primes exceptionnelles, de primes d'intéressement ou d'acquisition d'actions, dans la mesure où les données y afférentes ne peuvent pas facilement être quantifiées ou annualisées.	Estimations, pondérées par les salariés, des augmentations moyennes de salaire calculées pour les accords fédéraux d'entreprise proposant des revalorisations de salaire quantifiables sur toute la durée des accords concernés
Autriche	Ensemble des paiements réguliers conditionnés à l'exécution du travail d'une personne donnée, hors paiements qui dépendent des circonstances spécifiques de cette personne, comme les allocations spéciales pour les parents, les versements pour des événements spécifiques, les primes d'ancienneté, etc. Les salaires n'incluent pas non plus les rémunérations versées en nature.	Indice de Laspeyres de l'augmentation de l'indice des salaires pondéré par le nombre correspondant de salariés pour l'année de référence (2016)
Belgique	Salaire de base uniquement ; actuellement limité aux accords de branche, hors primes et rémunérations différées	Structure fixe de l'emploi (indice de Laspeyres) de la valeur médiane des échelles de salaire au sein des comités mixtes industriels ; calcul des augmentations relatives. Les augmentations absolues des salaires conventionnels sont définies par rapport au salaire effectif moyen en 2010.
Canada	Le taux de salaire de base correspond à la classe de rémunération la plus faible utilisée pour les travailleurs qualifiés de l'unité de négociation. Dans la plupart des cas, le taux de base correspond au salaire de la classe des travailleurs non qualifiés ou semi-qualifiés. Cela peut toutefois ne pas s'appliquer aux contrats de travailleurs qualifiés et de salariés professionnels. Dans certains cas, la classe de rémunération de base peut ne pas être représentative du groupe général au sein de l'unité de négociation, auquel cas une autre classe plus représentative lui sera privilégiée.	L'ajustement des salaires réels correspond à l'augmentation ou à la baisse des taux de rémunération, y compris des indemnités de vie chère (IVC) estimées. Les estimations du résultat des clauses d'indemnité de vie chère s'appuient sur une quantification des caractéristiques de ces clauses dans chaque convention et sur l'application de la combinaison des augmentations constatées de l'indice des prix à la consommation (IPC) disponible à la date de l'évaluation, et du taux d'inflation estimé pour le reste de la durée des contrats. Pour les trimestres suivants, ces estimations sont révisées en utilisant les IPC réels à mesure qu'ils sont publiés.
Corée	Le taux d'augmentation salariale conventionnelle ne s'appuie pas sur les salaires effectivement versés, mais sur les salaires à payer lorsque le taux d'augmentation des salaires est déterminé (hors rémunérations décidées <i>ex post</i> , comme les primes de vacances, les heures supplémentaires ou les indemnités pour travail de nuit).	Augmentation moyenne du salaire, pondérée par le nombre de travailleurs dans chaque entreprise

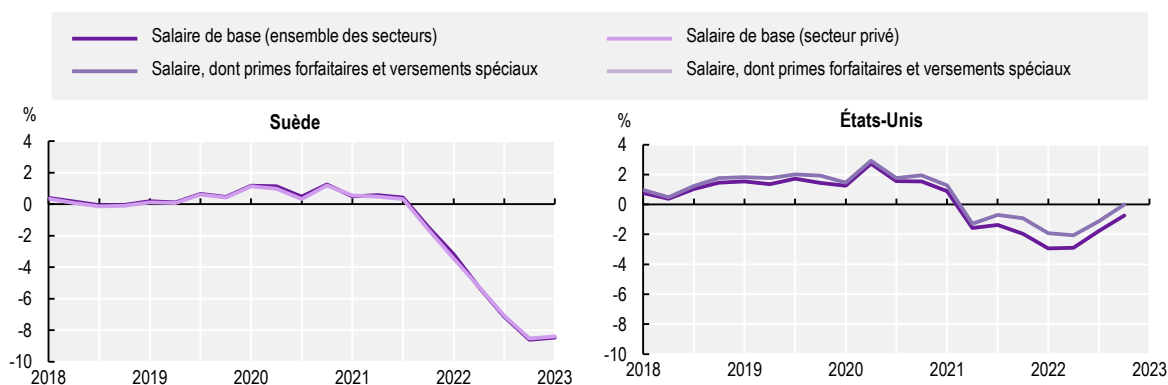
Pays	Définition du salaire	Base de mesure
Espagne	Salaires mensuels de base (hors primes). De nombreuses conventions collectives font toutefois référence aux augmentations du salaire total.	Pour le calcul de l'augmentation de salaire conventionnelle moyenne, sont prises en compte les conventions ayant des effets économiques au cours de l'année analysée, qui établissent une évolution salariale connue pour la période de référence et qui ont été inscrites au registre des conventions collectives (<i>Registro de Convenios Colectivos</i> , REGCON). Ce calcul permet d'obtenir une moyenne pondérée par le nombre de travailleurs couverts par chaque convention. Les informations relatives à l'évolution des salaires conventionnels et révisés font l'objet d'une publication (par l'application des clauses de garantie salariale qui entrent en vigueur dans les conventions dès leur inclusion).
États-Unis	Salaires, avec ou sans les primes forfaitaires	Moyennes, pondérées par le nombre de salariés, des augmentations de salaire sur la première année, sur la base des accords syndicaux ratifiés au cours d'un trimestre donné. Avant 2016, les moyennes étaient calculées à partir de la date à laquelle chaque accord était ajouté à la base de données. Depuis 2016, les moyennes sont calculées à partir de la date de ratification de chaque accord.
Finlande	Augmentations des revenus moyens bruts pour les heures de travail régulières prévues dans les conventions collectives de branche. La notion de revenus inclut les primes ponctuelles suivant les conventions collectives applicables. La rémunération des heures supplémentaires, des congés payés et autres dispositifs n'est pas prise en compte.	Indice de Laspeyres calculé à partir de la même la structure de pondération (année 2005). Les effets des augmentations des salaires négociés sont estimés par rapport aux niveaux de rémunération à la fin de l'exercice précédent.
France	Salaires minimum prévus dans les grilles salariales (taux horaire, mensuel ou annuel)	Évolution annuelle de l'ensemble des salaires minimums définis par les conventions collectives, pondérée par le nombre de salariés couverts par chaque convention collective
Italie	Rémunération horaire de base, indemnités d'ancienneté et de travail posté, ensemble des primes prévues dans les accords nationaux à payer à l'ensemble des travailleurs, ainsi que tout versement réalisé de manière périodique (p. ex., treizième mois). Les primes liées aux performances personnelles ou aux conditions de travail individuelles, et les rémunérations complémentaires convenues au niveau local ou au niveau des entreprises ne sont pas prises en compte. Les salaires incluent les impôts et cotisations de sécurité sociale payées par les salariés.	Pour chaque convention collective nationale sélectionnée, le nombre de salariés et leur répartition par niveau de rémunération (associés aux caractéristiques d'ancienneté, de compétences ou d'estimation de la part de travail posté) sont fixés pour l'année de référence (2015) et restent constants jusqu'à ce que le renouvellement de la base ait été effectué.
Japon	Salaires mensuels de base	Augmentation moyenne du salaire, pondérée par le nombre de travailleurs dans chaque entreprise
Pays-Bas	Salaires conventionnels horaires ou mensuels tenant compte ou non des versements spéciaux (tous les versements spéciaux obligatoires (non mensuels) inclus dans le revenu brut, comme les indemnités de congés payés, les primes de Noël, les versements ponctuels et l'indemnisation des coûts d'assurance maladie et la contribution patronale au dispositif d'épargne tout au long de la vie).	Les unités statistiques sont constituées d'un grand nombre de points bien définis dans les conventions collectives. Ces points représentent un niveau de rémunération contractuel pour un groupe de fonctions donné, souvent combiné à des indications en fonction de l'ancienneté, de l'âge ou des compétences. Une enquête spéciale est menée auprès des entreprises pour déterminer la structure au cours de l'année de référence (2010). Elle recense les conventions collectives utilisées et leur répartition entre les catégories de main-d'œuvre. À partir de ces informations, des estimations sont établies pour chaque convention collective pertinente montrant la répartition des travailleurs pour la structure salariale et les points de plus forte densité sont sélectionnés pour élaborer un indice partiel des salaires.

Pays	Définition du salaire	Base de mesure
Portugal	Salaires de base, tels que définis dans la grille salariale en annexe des conventions collectives	Pour chaque convention collective (<i>Instrumento de Regulação Coletiva de Trabalho</i> , IRCT) renégociée à un mois spécifique, l'augmentation moyenne en pourcentage entre l'échelle actuelle des salaires et l'échelle précédente est calculée, puis pondérée par la répartition des travailleurs par catégorie professionnelle, sur la base des comités du personnel (Cabinet de stratégie et de planification (<i>Gabinete de Estratégia e Planeamento</i> , GEP)) et des informations directement fournies par les entreprises sur les accords d'entreprise et les conventions collectives.
Suède	Salaire de base, hors heures supplémentaires et autres versements complémentaires	Indice de Laspeyres (structure fixe de l'emploi en 2009) : moyennes pondérées des augmentations salariales conventionnelles prévues dans les conventions collectives représentatives. Les hausses salariales négociées se rapportent au taux moyen d'augmentation des salaires, en pourcentage, établi par chaque convention collective pour un salarié donné dans le cadre des négociations. Les informations relatives aux augmentations salariales en pourcentage dans les 70 conventions retenues sont évaluées par l'Institut de médiation et combinées en deux temps. En premier lieu, les augmentations salariales conventionnelles pour chaque secteur sont calculées en associant les augmentations salariales conventionnelles et le nombre de salariés affectés par chaque convention collective. En second lieu, les taux d'augmentation pour les branches d'activité, les secteurs et l'économie dans son ensemble sont calculés en utilisant les coefficients de pondération de la masse salariale pour les différents secteurs d'activité. Les coefficients de pondération de la masse salariale sont quant à eux calculés à partir des statistiques officielles sur les salaires.
Suisse	Salaires/tarifs minimums : montants minimums de rémunération négociés par les parties contractantes et inscrits dans les conventions collectives de travail (CCT) ou leurs avenants. Les salaires minimums correspondent soit à des sommes uniques (annuelles, mensuelles ou horaires) pour différentes catégories de travailleurs ou, dans le cas où une grille de salaires est disponible, à la limite inférieure de la classe salariale.	Le pourcentage de revalorisation défini dans chaque convention collective est pondéré par le nombre de salariés relevant de cette convention.
Zone euro	Salaires, dont primes ponctuelles ou non	Moyenne pondérée des taux de croissance nationaux en glissement annuel des salaires conventionnels pour la plupart des pays de la zone euro (zone euro avec une composition fixe de 19 pays au 1 ^{er} janvier 2015)

Graphique d'annexe 1.C.2. Salaires négociés dans certains pays de l'OCDE, en valeur réelle

Variation en pourcentage des salaires négociés (c.-à-d. résultant de conventions collectives) en glissement annuel, T1 2018 à T1 2023






Note : la comparabilité internationale des données relatives aux salaires négociés est affectée par des différences de définition et de mesure. Pour plus d'informations, voir le Tableau d'annexe 1.C.3 et le Tableau d'annexe 1.C.4.

Les statistiques concernent l'ensemble des salariés couverts par une convention collective sur les salaires en Allemagne, en Autriche, en Belgique, en Finlande, en France, en Italie, aux Pays-Bas, en Suède et dans la zone euro (19). Les statistiques relatives au Canada se rapportent aux accords de négociation collective pour l'ensemble des unités de négociation de 500 salariés ou plus (ou des unités relevant de la compétence fédérale de 100 salariés ou plus). Pour l'Australie, le Canada et les États-Unis, les statistiques concernent uniquement les salariés concernés par une augmentation du salaire négocié. Les augmentations de salaire en Allemagne, en Autriche, en Belgique, en Finlande, en France, en Italie, aux Pays-Bas, en Suède et dans la zone euro (19) correspondent à la hausse moyenne des salaires négociés, pondérés par la structure de l'emploi pour une année de référence (indice de Laspeyres). L'année de référence de la structure de l'emploi est 2005 pour la Finlande, 2009 pour la Suède, 2010 pour la Belgique et les Pays-Bas, 2015 pour la zone euro (janvier uniquement), l'Allemagne et l'Italie, et 2016 pour l'Autriche. Pour l'Australie, le Canada, les États-Unis et la France, les augmentations de salaire correspondent à l'augmentation moyenne des salaires négociés, pondérés par le nombre de salariés concernés pour la période étudiée. En Allemagne, le secteur privé correspond à l'ensemble des branches, à l'exception des secteurs de l'agriculture, de la fonction publique, de l'éducation, de la santé et autres services aux personnes (sections B à N de la Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne, ou NACE rév. 2).

Source : calculs de l'OCDE à partir des données nationales sur les salaires négociés et OCDE (2023), « Prix : prix à la consommation », Principaux indicateurs économiques (base de données), <https://doi.org/10.1787/0f2e8000-en> (consultée le 4 juillet 2023).

StatLink  <https://stat.link/go2tah>

Notes

¹ Des résultats non présentés ici montrent que la hausse du taux d'inactivité dans ces pays est encore plus importante lorsqu'elle est évaluée par rapport à la trajectoire linéaire extrapolée à partir de 5 ou 10 années de données trimestrielles antérieures à la crise du COVID-19. Bien qu'instructif, cet exercice repose toutefois sur l'hypothèse audacieuse selon laquelle les tendances observées avant la crise se seraient poursuivies en l'absence de pandémie, ce qui n'aurait peut-être pas été le cas dans tous les pays étant donné le caractère cyclique des taux d'activité. Par exemple, les projections antérieures à la pandémie prévoyaient une baisse du taux d'activité aux États-Unis et au Royaume-Uni (Hobijn et Şahin, 2022^[54] ; Lee, Park et Shin, 2023^[53]).

² Les données sur les emplois vacants issues du service public japonais de l'emploi (Hello Work) donnent à penser que les tensions sur le marché du travail ne se sont pas nettement intensifiées au Japon (https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_33806.html).

³ <https://www.mbie.govt.nz/business-and-employment/employment-and-skills/labour-market-reports-data-and-analysis/monthly-labour-market-fact-sheet/>.

⁴ <https://fred.stlouisfed.org/series/JTSQUR>.

⁵ <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/labourforcesurveyflowsestimatesx02>.

⁶ <https://www.abs.gov.au/statistics/labour/employment-and-unemployment/job-vacancies-australia/latest-release>.

⁷ L'analyse des données relatives aux offres d'emploi figurant dans la présente section a été réalisée par Diego Eslava et Fabio Manca.

⁸ Cette analyse prend appui sur le contenu de près de 8 millions d'offres d'emploi en ligne collectées par Lightcast au Canada, au Royaume-Uni et aux États-Unis. L'analyse nécessitant une très grande puissance de calcul, elle a été limitée à ces trois pays en raison de contraintes de ressources.

⁹ Il est également possible que les résultats présentés dans cette section mettent seulement en évidence une hausse des *mentions* d'avantages déjà proposés, plutôt qu'une hausse de la proportion d'emplois offrant de tels avantages. Cette évolution pourrait également s'expliquer par la hausse des tensions sur les marchés du travail, qui incite les employeurs à mettre en avant des aspects spécifiques de leur offre d'emploi susceptibles d'attirer les candidats. Toutefois, les éléments présentés dans le reste de la section relative aux contrats temporaires et au travail à temps partiel subi (ainsi que la dynamique salariale examinée plus loin dans le chapitre) donnent à penser que les travailleurs ont récemment observé une amélioration sensible d'au moins certains aspects de leurs conditions de travail.

¹⁰ Voir OCDE (2019^[65]) pour un examen des données indiquant que les contrats temporaires sont associés en moyenne à des conditions de travail moins favorables.

¹¹ Les données Eurostat relatives à la part des nouvelles embauches à temps partiel subi ne sont disponibles qu'à partir du premier trimestre de 2021.

¹² Cette section est fondée sur OCDE (2023_[2]).

¹³ La part des biens et services dont les prix ont augmenté de plus de 5 % par an pendant au moins 12 mois dans l'indice des prix à la consommation, qui était quasi-nulle au début de 2021, s'est établie à environ 25 % en moyenne en avril 2023, et à un tiers ou plus en Allemagne et au Royaume-Uni (OCDE, 2023_[2]).

¹⁴ Par exemple, en septembre 2022 dans la zone euro, l'écart d'inflation effective entre les quintiles de revenu inférieur et supérieur était à son plus haut niveau depuis 2006 (Charalampakis et al., 2022_[21]). De même, au Royaume-Uni, l'écart d'inflation entre les ménages à faible et à haut revenu s'élevait à 1.4 point de pourcentage en octobre 2022, soit l'écart le plus élevé depuis mars 2009. La Nouvelle-Zélande et les États-Unis semblent faire exception, certaines données laissant penser que les ménages à revenu intermédiaire ou élevé sont ceux qui ont récemment enregistré l'inflation effective la plus élevée. Voir <https://www.bls.gov/spotlight/2022/inflation-experiences-for-lower-and-higher-income-households/home.htm> et <https://www.stats.govt.nz/information-releases/household-living-costs-price-indexes-december-2022-quarter/>. Causa et al. (2022_[20]) estiment les variations compensatoires (VC) pour un certain nombre de pays de l'OCDE, et constatent que l'inflation pèse relativement plus sur les ménages à bas revenu que sur ceux à haut revenu, avec toutefois des différences marquées d'un pays à l'autre, indépendamment des écarts d'inflation – voir Causa et al. (2022_[20]) pour plus de détails.

¹⁵ Conformément à cette hypothèse, aux États-Unis, l'écart d'inflation entre les ménages à bas et à haut revenu est plus positif lorsque l'on tient compte des ajustements fréquents du comportement des consommateurs face aux variations de prix. Voir <https://www.bls.gov/spotlight/2022/inflation-experiences-for-lower-and-higher-income-households/home.htm>.

¹⁶ Selon les estimations du Conseil allemand des experts économiques (2022_[22]), les ménages du décile de revenu inférieur ont perdu 8.3 % de leur revenu disponible net du fait de la hausse des prix, alors que ceux du décile supérieur n'en ont perdu que 3.7 %. Cet écart est beaucoup plus important que l'écart entre les taux d'inflation observés pour ces deux catégories de ménages (10.5 % et 9.2 % respectivement).

¹⁷ La plupart des données présentées dans le Graphique 1.15 se rapportent à la composante « salaires et traitements » de l'indice du coût de la main-d'œuvre, qui mesure l'évolution des salaires à structure sectorielle constante. Par conséquent, ces résultats ne sont pas dus à des variations de la composition sectorielle, mais peuvent être influencés par les changements se produisant au sein des secteurs. Voir les notes du Graphique 1.15 pour plus de détails sur les pays pour lesquels différentes mesures des salaires ont été utilisées.

¹⁸ La croissance des salaires réels est calculée au Graphique 1.15 en retranchant la hausse des prix à la consommation (tous biens et services confondus) de la croissance des salaires nominaux. Il s'agit d'une approche courante et intuitive qui néanmoins tend à surestimer les variations des salaires réels par rapport au calcul de l'évolution des salaires nominaux déflatés par l'IPC, lorsque l'écart entre l'inflation et la croissance nominale des salaires est important. Le calcul de l'évolution des salaires nominaux déflatés par l'IPC aboutit à une croissance moyenne des salaires réels de -3.4 % dans les pays de l'OCDE au Graphique 1.15. L'indice de corrélation des rangs de Spearman pour l'ensemble de la distribution par pays de la croissance des salaires réels calculée selon les deux méthodes est toujours supérieur à 0.99.

¹⁹ Les mesures des salaires utilisées dans cette analyse sont les seules disponibles en temps opportun dans bon nombre de pays, mais elles comportent certaines limites. Elles sont généralement obtenues en divisant une mesure de la rémunération totale versée par les employeurs par le nombre total d'heures

travaillées par les salariés. Un problème important se pose toutefois : l'utilisation de dispositifs de maintien dans l'emploi se traduit le plus souvent par une baisse du nombre total d'heures supérieure à celle de la rémunération totale, ce qui augmente artificiellement la rémunération horaire. Il est clair que les revenus des salariés n'augmentent pas réellement. Au contraire, leur rémunération chute généralement lors de la mise en place de dispositifs de maintien dans l'emploi. Ce problème entraîne des variations du taux de croissance des mesures des salaires, qui peuvent persister dans le temps en raison d'effets de base qui s'atténuent à mesure du retrait des dispositifs de maintien dans l'emploi. Ces effets devraient être relativement peu marqués au premier trimestre de 2023, mais ils ne peuvent être totalement exclus. C'est pourquoi le chapitre complète les données relatives aux variations des salaires en glissement annuel par des données relatives aux variations par rapport à un point de comparaison antérieur à la crise qui n'est pas affecté par ces effets de base. Pour un examen plus détaillé, voir par exemple Bodnár et Le Roux (2022^[59]).

²⁰ Les variations cumulées se rapportent aux écarts entre le quatrième trimestre de 2019 et le quatrième trimestre de 2022, l'objectif étant de tenir compte des effets de saisonnalité. Le premier trimestre de 2020 ne doit pas être pris comme point de comparaison avec le premier trimestre de 2023, car les mesures des salaires effectuées au début de l'année 2020 ont été faussées par le recours généralisé à des dispositifs de maintien dans l'emploi en réponse à la crise du COVID-19.

²¹ L'analyse de cette section prend appui sur les taux d'inflation officiels fondés sur les variations de l'IPC dans l'ensemble des secteurs.

²² Ces résultats descriptifs ne mettent pas nécessairement en évidence une relation de cause à effet et sont dérivés d'une régression simple des variations salariales à l'échelon sectoriel sur les variations des taux d'emplois vacants à l'échelon sectoriel, les variables indicatrices des secteurs groupés par niveau de rémunération, les variables indicatrices par pays et les variables indicatrices par trimestre civil. Chaque secteur est pondéré par la part moyenne des salariés dans les pays de l'échantillon. Les écarts-types sont regroupés au niveau des secteurs et des pays. L'élargissement de l'exercice permet l'interaction entre l'évolution du taux d'emplois vacants et les variables indicatrices des secteurs groupés par niveau de rémunération. Les estimations de l'écart de croissance des salaires entre les groupes de secteurs ne sont généralement pas affectées par l'inclusion de ces variables de contrôle supplémentaires. Pour tenir compte de l'éventuel rôle des variations des salaires minimums, une autre spécification régresse les variations des salaires à l'échelon sectoriel sur les variations des salaires minimums nationaux, en introduisant des termes d'interaction avec les variables indicatrices des secteurs groupés par niveau de rémunération (et une variable indicatrice est incluse pour les pays qui ne disposent pas de salaire minimum légal). Les pays concernés sont l'Autriche, la Belgique, le Canada, le Danemark, les États-Unis, la Hongrie, l'Irlande, l'Italie, le Japon, le Luxembourg, la Lettonie, la Norvège, les Pays-Bas, la République slovaque, la Slovénie et le Royaume-Uni. Les secteurs d'activité concernés sont les suivants : Commerce, Hébergement et restauration, Services administratifs et de soutien, Arts et spectacles pour les secteurs à faible rémunération ; Activités manufacturières, Construction, Transport et entreposage, Immobilier, Autres services pour les secteurs à rémunération intermédiaire ; Information et communication, Finance et assurance, Activités professionnelles, Éducation, Santé et action sociale pour les secteurs à rémunération élevée.

²³ <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/distributionofgrosshourlyearningsofemployeeearn08>.

²⁴ En utilisant l'approche des revenus, le PIB nominal peut être décomposé comme suit : $PY = NCE + GOS + TAXN$ où P est le déflateur du PIB, Y le PIB réel, NCE la rémunération nominale des salariés, GOS

l'excédent brut d'exploitation, et *TAXN* les impôts nominaux sur la production et les importations moins subventions. Cela illustre également l'interprétation de *GOS* comme marge bénéficiaire, c'est-à-dire la différence entre les recettes totales et les coûts totaux (coûts de main-d'œuvre, qui font partie de la valeur ajoutée, et intrants intermédiaires, qui ne font pas partie de la valeur ajoutée). À partir de là, le déflateur du PIB P peut être exprimé comme la somme de ces trois composantes par unité de production réelle (c'est-à-dire le coût unitaire de la main-d'œuvre, les profits unitaires et les impôts unitaires moins subventions) ou $P = ULC + UP + UT$. Cela signifie que les variations du déflateur du PIB – qui reflètent les variations des prix intérieurs – peuvent être décomposées en variations des trois composantes (voir Encadré 1.5).

²⁵ Le comportement anticyclique de la part du travail dans le revenu est bien documenté dans les travaux publiés (OCDE, 2012^[64] ; BIT/OCDE, 2015^[62]), mais sa baisse prononcée lors de la reprise post-COVID-19 semble particulièrement robuste.

²⁶ Pour une description formelle de l'équivalence entre les coûts unitaires réels de la main-d'œuvre et la part du travail dans le revenu, voir (Bureau australien de statistique, 2021^[61]). Sur la base de l'équation présentée dans la note 24, si les variations des impôts unitaires moins subventions sont négligeables, des hausses des profits unitaires supérieures à celles des coûts unitaires de la main-d'œuvre signifient que les prix à la production par unité de production augmentent davantage que les coûts unitaires de la main-d'œuvre. Par voie de ricochet, cela implique une baisse du coût unitaire réel de la main-d'œuvre, défini comme le coût unitaire de la main-d'œuvre déflaté par le déflateur du PIB. Les coûts unitaires réels de la main-d'œuvre peuvent augmenter même lorsque les profits unitaires augmentent davantage que les coûts unitaires de la main-d'œuvre en présence de variations relativement importantes de l'impôt unitaire moins subventions.

²⁷ La hausse des marges bénéficiaires (c'est-à-dire la différence entre les recettes et l'ensemble des coûts de production) met probablement en évidence l'existence d'un pouvoir de marché qui permet aux entreprises d'augmenter les prix au-delà de la hausse du coût marginal de la main-d'œuvre et des autres intrants. Toutefois, cette hausse des marges bénéficiaires n'implique pas nécessairement une *augmentation* du pouvoir de marché des entreprises – représenté par le taux de marge, c'est-à-dire la différence entre le prix de vente et le coût marginal (Colonna, Torrini et Viviano, 2023^[57]). De fait, les marges bénéficiaires peuvent augmenter même si les taux de marge sont constants, ou diminuer lorsque les coûts des intrants augmentent rapidement. Colonna, Torrini et Viviano (2023^[57]) observent que les marges ont effectivement augmenté dans plusieurs secteurs non exportateurs en Allemagne et aux États-Unis, tandis qu'en Italie, elles sont revenues à leurs niveaux d'avant la crise après une contraction au début de la pandémie de COVID-19. Hansen et al. (2023^[31]) présentent une série d'indicateurs relatifs à la zone euro qui brossent le tableau d'une « rentabilité résiliente mais peut-être pas en (forte) hausse ». Ainsi, de manière générale, l'existence d'un pouvoir de marché a permis aux entreprises de maintenir ou d'augmenter leurs marges bénéficiaires. Plus étonnant encore, dans certains cas – et notamment dans plusieurs secteurs des deux plus grandes économies de l'OCDE – l'augmentation des marges bénéficiaires semble même traduire un renforcement du pouvoir de marché.

²⁸ Cette observation souligne l'importance de renforcer la concurrence dans les secteurs non exportateurs. Pour une analyse approfondie de ces questions, voir <https://www.oecd.org/economy/reform/indicators-of-product-market-regulation/>.

²⁹ Les avantages sociaux sont des avantages en nature octroyés aux salariés. En Italie, ces avantages intègrent également l'assistance médicale, les polices d'assurance, l'octroi de prêts ou les logements mis à disposition.

³⁰ Dans les huit pays de l'OCDE sans salaire minimum légal (Autriche, Danemark, Finlande, Islande, Italie, Norvège, Suède et Suisse), des conventions collectives par branche ou par profession incluent de facto des minima salariaux pour une grande partie de la population active. En Suisse cependant, cinq cantons (c'est-à-dire des zones administratives locales comme Genève ou Tessin) ont aussi instauré un salaire minimum légal local.

³¹ La section relative aux salaires minimums s'appuie, tout en l'élargissant, sur la note de synthèse de l'OCDE intitulée « L'importance du salaire minimum légal en période de poussée inflationniste », publiée en décembre 2022 (OCDE, 2022^[52]).

³² Ce regain d'attention fait également écho à un consensus grandissant parmi les responsables de l'action publique et les universitaires selon lequel, au niveau fixé dans la plupart des pays de l'OCDE, les hausses du salaire minimum (même les plus importantes) ont eu des retombées positives sur les rémunérations au bas de l'échelle de distribution des revenus et un effet négatif nul ou très limité sur l'emploi (voir Dube (2019^[56]) pour un examen complet des données récentes). Par ailleurs, le corpus de données de plus en plus volumineux attestant d'un pouvoir de monopsonie dans les pays de l'OCDE, c'est-à-dire de la capacité des entreprises à fixer les salaires de manière unilatérale avec à la clé des niveaux d'emploi et de rémunération inférieurs à ce que voudrait l'efficience, renforce les arguments en faveur d'une hausse du salaire minimum lorsqu'il est trop bas ou de sa mise en place lorsqu'il n'existe pas, en particulier lorsque les travailleurs ne sont pas déjà couverts par des dispositifs efficaces de négociation collective (OCDE, 2022^[63]).

³³ En France, la formule utilisée intègre également la moitié des augmentations passées du salaire réel des travailleurs manuels.

³⁴ En Belgique et au Luxembourg, le mécanisme d'indexation est le même que pour l'ensemble des salaires.

³⁵ À l'heure actuelle, 13 États et le district de Columbia indexent les salaires minimums locaux sur une mesure de l'inflation. Par ailleurs, 6 autres États devraient prochainement indexer les taux de salaire minimum sur une mesure de l'inflation (Congrès, 2023^[66]).

³⁶ Au Luxembourg cependant, la deuxième augmentation prévue en 2022 a été reportée suite à un accord tripartite.

³⁷ Toutefois, même dans un pays comme la France, les revalorisations du salaire minimum n'ont pas entraîné de spirale prix-salaires et sont considérées par la Banque de France compatibles avec une baisse progressive de l'inflation en 2023 et avec un retour à l'objectif de 2 % entre la fin 2024 et la fin 2025 (Baudry, Gautier et Tarrieu, 2023^[60]).

³⁸ Clemens et Strain (2022^[58]) constatent une plus grande conformité dans les États des États-Unis où le salaire minimum est indexé.

³⁹ En octobre 2022, la convention collective du secteur allemand de la chimie a été renouvelée et prévoit ainsi une augmentation de salaire de 3.25 % pour les deux années 2023 et 2024, et confirme le versement de primes ponctuelles de 1 500 EUR exonérées d'impôt.

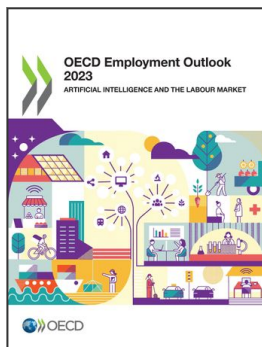
⁴⁰ En Italie, environ 40 % des salariés du secteur privé sont à ce jour couverts par une convention collective parvenue à expiration depuis 31 mois en moyenne.

⁴¹ Selon la BCE, environ 18 % des salariés du secteur privé de la zone Euro sont couverts par une convention indexée sur l'inflation (Koester et Wittekopf, 2022^[37]).

⁴² Les prévisions à quatre ans de l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH), hors produits énergétiques importés, sont publiées par l'office national des statistiques chaque année au mois de juin.

⁴³ Le taux d'inflation de référence utilisé dans les conventions collectives est généralement le taux en glissement annuel enregistré à la fin de chaque année, même si dans certains cas les taux moyens en glissement annuel pour l'année dans son ensemble lui sont préférés.

⁴⁴ Ce qui compte en matière d'inflation n'est pas la croissance des salaires en tant que telle, mais que la croissance des salaires soit supérieure à la croissance de la productivité. Par exemple, un taux de croissance des salaires de 3 % est compatible avec un objectif d'inflation de 2 % si la productivité enregistre une hausse de 1 %.



Extrait de :

OECD Employment Outlook 2023

Artificial Intelligence and the Labour Market

Accéder à cette publication :

<https://doi.org/10.1787/08785bba-en>

Merci de citer ce chapitre comme suit :

Araki, Satoshi, *et al.* (2023), « Sous pression : évolution des marchés du travail et des salaires dans les pays de l'OCDE », dans OCDE, *OECD Employment Outlook 2023 : Artificial Intelligence and the Labour Market*, Éditions OCDE, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/663765c4-fr>

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région. Des extraits de publications sont susceptibles de faire l'objet d'avertissements supplémentaires, qui sont inclus dans la version complète de la publication, disponible sous le lien fourni à cet effet.

L'utilisation de ce contenu, qu'il soit numérique ou imprimé, est régie par les conditions d'utilisation suivantes :

<http://www.oecd.org/fr/conditionsdutilisation>.