

Quelles évolutions des salaires dans le secteur privé en 2019 ?

Les conditions macroéconomiques semblent réunies pour que les salaires nominaux progressent à un rythme dynamique. Les difficultés de recrutement et la hausse de l'inflation devraient jouer en faveur des salariés lors des négociations salariales. Toutefois, ces augmentations devraient être croissantes avec le niveau de salaire et partiellement rognées par l'inflation. Les mesures pour le pouvoir d'achat des bas salaires auraient des effets peu évidents sur les revenus réels et engendreraient des différences de traitement non négligeables.

L'inflation et les difficultés de recrutement devraient tirer les salaires à la hausse

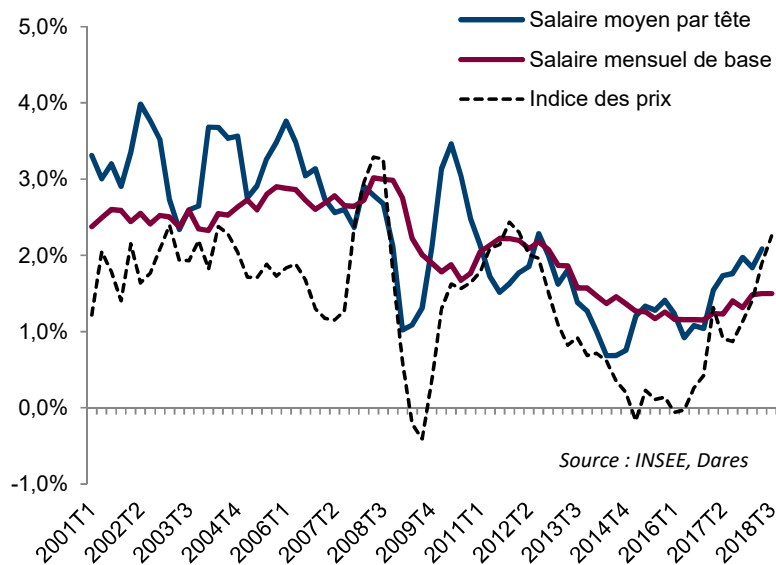
Selon les organismes de prévisions macroéconomiques, les [salaires nominaux moyens par tête](#) devraient accélérer de +2,0% en 2018 (INSEE, Banque de France) et +2,2% en 2019 (Banque de France), contre +1,7% en 2017. L'inflation devrait quant à elle s'établir à +1,9% en 2018 (indice IPC, INSEE) et +1,7% en 2019 (indice IPCH, Banque de France). La hausse des salaires réels devrait donc être quasi nulle en 2018 et un peu plus marquée en 2019.

Deux phénomènes macroéconomiques peuvent justifier l'accélération des salaires pour 2019.

D'abord, la hausse des difficultés de recrutement. Fin 2017, selon l'INSEE, 6 entreprises sur 10 déclaraient subir des difficultés de recrutement. Sur l'année précédente, 9,4% des offres d'emploi déposées à Pôle emploi n'ont pas été pourvues faute de candidats. Selon l'INSEE, ces tensions sur le marché du travail ont pour effet d'améliorer le pouvoir de négociation des salariés et devraient permettre des hausses de salaires plus conséquentes en 2019. Néanmoins, pour l'heure, ces tensions sur le marché du travail ne se traduisent pas encore par des augmentations de salaires au-delà de la productivité du travail ([OFCE](#)). Selon [Drumetz et Lecat](#) (2018), ces difficultés de recrutement reflètent plutôt des effets temporaires liés à la hausse des créations d'emplois (moins de candidats pour davantage d'offres d'emplois). De plus, dans la mesure où la moitié des offres non pourvues concernait des emplois non durables (CDD de moins de 6 mois), la qualité des contrats peut également expliquer ces difficultés de recrutement.

Ensuite, la hausse de l'inflation. En théorie, le niveau supérieur d'inflation prévu pour 2018 (+1,9% selon l'INSEE) devrait tirer les salaires de 2019 à la hausse. En effet, même s'il n'y a pas d'indexation automatique (à part sur le SMIC), le niveau d'inflation de l'année passée est souvent considéré comme le référentiel clef dans les négociations salariales. Comme les salariés et leurs représentants basent leurs négociations sur le niveau anticipé de salaire *réel*, un haut niveau d'inflation passée leur permet de revendiquer des hausses de salaires plus élevées qu'en période d'inflation basse. Empiriquement, le lien entre salaire et inflation a été démontré. Au niveau des branches (couvrant 92% des travailleurs), [Gautier, Fougère et Roux](#) (2016), montrent que l'élasticité entre les *minima de branche* et l'inflation passée est élevée (0,6). Au niveau *des salaires de base*, [Gautier, Roux et Suarez Castillo](#) ont étudié l'effet isolé de l'inflation sur les salaires individuels : une hausse de 1% de l'inflation se traduit par une augmentation de 2,9 points de la probabilité de revalorisation et par une hausse de 0,23% des salaires individuels. Selon les auteurs, la hausse de l'inflation joue davantage sur les salaires individuels que la hausse des minima de branche et du SMIC. Enfin, selon les données de l'INSEE, la corrélation entre *les salaires moyens par tête* et l'indice des prix augmente depuis 2000 et s'élève à 0,7, malgré des rigidités à la baisse.

Evolution des salaires et de l'indice des prix (g.a)



En somme, les négociations salariales pour 2019 devraient conduire à une hausse plus forte des salaires, dans la mesure où l'inflation est élevée et où le marché du travail est tendu. Ces deux arguments permettent de renforcer le pouvoir de négociation des salariés. D'autant que le dialogue social sur le thème des salaires dans les branches devrait être particulièrement productif, après une très bonne année 2017 (hausse du nombre d'avenants salariaux signés, du nombre de branches ayant revalorisé les rémunérations, et du montant du relèvement des salaires). D'après le [rapport](#) d'octobre du ministère du Travail, les branches ont désormais la volonté de mener une « *politique salariale attractive* ».

Des augmentations croissantes avec le niveau de salaire

Les enquêtes des cabinets privés (Robert Half, Experta, Willis Towers Watson ou encore Randstad) permettent d'avoir une vision relativement précise des évolutions potentielles des rémunérations dans le secteur privé. En effet, ces enquêtes, de grande envergure, analysent les évolutions de salaires au regard de leur distribution, des qualifications des salariés (cadre ou non-cadre) et des secteurs.

Ces cabinets prévoient de nettes augmentations de salaires pour 2019. Celles-ci seraient plus marquées pour les cadres et pour les professions nécessitant une expertise pointue (métiers du digital, analyse de données, intelligence artificielle). Ce constat s'explique également par l'amélioration du pouvoir de négociation des salariés, qui, selon ces cabinets, concernerait particulièrement les cadres et les hauts salaires. La tendance de employeurs à privilégier les augmentations individuelles, surtout pour les expertises pointues, est également plus marquée (APEC, Experta).

Les salariés non-cadres (80% de l'emploi), bien qu'ayant bénéficié d'une augmentation notable en 2018, obtiendront à nouveau en 2019 une revalorisation inférieure à celle des cadres (Randstad, Willis Towers Watson). En effet, le cabinet Willis prévoit une progression des salaires globaux de +2,5% en 2019 après +2,4% en 2018, en précisant toutefois que ces augmentations seront croissantes avec le niveau de salaire (graphique 2). Ainsi, les salariés aux bas revenus, souvent les non-cadres, obtiendront à nouveau des augmentations inférieures à celles des autres salariés.

Prévisions des hausses de rémunération par quartile de salaire

	Budgets 2018				Prévisions 2019			
	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^e quartile	Moyenne	1 ^{er} quartile	Médiane	3 ^e quartile	Moyenne
Taux (%)	2,0	2,4	2,8	2,4	2,0	2,5	3,0	2,5

Source : Enquête « Salary Budget Planning Report France 2018 » de Willis Towers Watson, IT Social

Parallèlement, une étude de Proxinvest, a récemment montré que les rémunérations des dirigeants des sociétés du CAC40 avaient augmenté de +14% en 2017, soit une hausse 3 fois plus rapide que celles concernant les salariés. Ainsi, les écarts sont plus creusés entre le haut et le bas de la pyramide des salaires.

Au niveau sectoriel, selon Willis Towers Watson, les services financiers et les nouvelles technologies, secteurs, en pleine mutation, se distingueraient par des augmentations prononcées. Mais c'est le secteur de la distribution, où les hausses sont historiquement peu élevées, qui devrait distribuer les plus fortes hausses de salaire. Au contraire, les salariés de l'assurance et du transport devraient bénéficier d'augmentations moins favorables.

Prévisions des hausses de rémunération par secteur en 2019

Secteur	Automobile	Distribution	Chimie	Construction	Nouvelles technologies	Santé
Taux moyen (%)	2,2	3,0	2,4	2,4	2,6	2,5

Secteur	Energie	Média	Assurance	Services Financiers	Transport	Industrie
Taux moyen (%)	2,4	2,4	2,2	2,5	2,3	2,4

Source : Enquête « Salary Budget Planning Report France 2018 » de Willis Towers Watson, IT Social

Selon le cabinet Deloitte, les entreprises avec un chiffre d'affaires de moins de 50M€ pensent distribuer plus que les entreprises avec un chiffre d'affaires supérieur à 1Md€. Cela s'explique, en partie, par des leviers dont disposent les grandes organisations pour piloter et flexibiliser leur masse salariale.

Mesures du gouvernement pour les bas salaires : le grand méli-mélo

En 2019, le SMIC devrait être revalorisé selon la formule traditionnelle, basée sur l'inflation et sur les gains de pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE). Comme l'inflation devrait s'établir à 1,9% en 2018 contre 1,0% en 2017, la revalorisation du SMIC devrait être supérieure à 1,9%.

Depuis 2012, les gouvernements n'accordent plus de « coup de pouce » en supplément de la revalorisation automatique. Ils suivent ainsi l'avis du [groupe d'experts](#) présidé par P.Champsaur selon lequel la hausse du SMIC, en resserrant l'éventail des salaires, nuit à l'emploi des personnes peu qualifiées. Ce groupe préconise plutôt d'augmenter le salaire net sans toucher au coût du travail.

C'est le choix qu'a fait le gouvernement lorsqu'il a décidé deux mesures fortes pour augmenter le revenu net des salariés au SMIC : la suppression des cotisations salariales chômage et maladie et la revalorisation de la prime d'activité d'un montant fixe chaque année jusqu'en 2021 (après la hausse d'octobre 2018 de 20€/mois, un salarié au SMIC bénéficiera d'une hausse de 30€/mois à partir d'avril 2019, et 20€/mois en 2020 et 2021). Néanmoins, en instaurant ces revalorisations exceptionnelles de la prime d'activité, le gouvernement supprime son indexation automatique sur l'inflation pour les deux prochaines années. En plus de cela, il a également réduit le taux de cumul de la prime d'activité avec les revenus d'activité de 62% à 61%.

Ainsi, dans les faits, la baisse du taux de cumul réduira les gains nets des salariés au SMIC qui bénéficieront d'une augmentation réelle inférieure à l'augmentation forfaitaire. De plus, leurs gains seront également réduits du fait de l'interaction entre les deux types de mesures qui compensera leurs effets positifs. En effet, la suppression des cotisations aura pour conséquence d'augmenter le salaire net et donc de réduire le montant de la prime d'activité.

Les salariés rémunérés en dessous du SMIC mensuel verront quant à eux leur salaire réel diminuer. Les revalorisations forfaitaires de 20€/mois sont valables uniquement pour les salariés rémunérés au niveau du SMIC. Elles sont ensuite dégressives jusqu'à 0,5 SMIC. Ainsi, pour les salariés rémunérés à 0,5 SMIC, le montant de la prime d'activité sera inchangé et leur pouvoir d'achat sera rogné par l'inflation.

Conclusion

En 2019, sous l'effet de la hausse de l'inflation et de l'accentuation des tensions sur le marché du travail, les salariés devraient percevoir des augmentations de salaires supérieures à celles des années précédentes. Dans un contexte de stabilisation des inégalités salariales (rapport interdécile D9/D1), les travailleurs à bas salaires obtiendront des revalorisations inférieures à celles des autres. Or, l'étude des effets redistributifs du budget 2019 montre que ces derniers subiraient justement des pertes de pouvoir d'achat l'année prochaine. Selon [l'étude de l'IPP](#), malgré les mesures de soutien du gouvernement sur les bas salaires, les 20% des ménages les moins aisés verront leur revenu disponible diminuer en 2019. Le mouvement de polarisation de la société française semble ainsi se conforter.