



Les négociations de salaire dans le contexte de hausse de l'inflation

Le regain d'inflation modifie le contexte dans lequel s'effectuent les négociations salariales dans les branches et les entreprises. Enjeu central pour la politique monétaire, la transmission des hausses de prix aux salaires (et réciproquement) est suivie attentivement. L'analyse de milliers d'accords de branche et d'entreprise en France révèle que les salaires négociés ont progressé significativement entre fin 2020 et début 2023. Dans les branches, les augmentations ont été soutenues par celles du Smic en 2022. Dans les entreprises, les hausses négociées pour 2023 sont en moyenne de 4,4% (contre 2,8% en 2022 et 1,4% en 2021), auxquelles s'ajoutera souvent une prime de partage de la valeur. Ces résultats ne révèlent pas d'emballement d'une spirale prix-salaires et sont cohérents avec les projections de la Banque de France d'un repli graduel de l'inflation en 2023 et d'un retour vers l'objectif de 2% de l'Eurosystème d'ici fin 2024 à fin 2025.

Laurent BAUDRY, Erwan GAUTIER, Sylvie TARRIEU
Direction des Enquêtes de conjoncture et des Analyses microéconomiques et structurelles

Codes JEL
E3, E5

+ 6,6%

la hausse du Smic entre janvier 2022 et janvier 2023

+ 4,9%

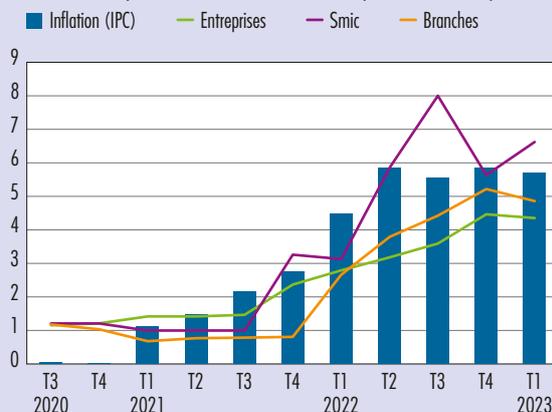
la hausse moyenne des minima de branche entre le premier trimestre 2022 et le premier trimestre 2023

+ 4,4%

la hausse moyenne négociée dans les accords d'entreprise signés fin 2022- début 2023

Hausses négociées dans les branches et les entreprises, Smic et inflation entre 2020 et 2023

(en% ; glissement annuel pour le Smic et les salaires minima de branche ; moyenne des hausses NAO pour les entreprises)



Note : IPC, indice des prix à la consommation.
NAO, négociations annuelles obligatoires.

Sources : Légifrance (accords de branche et d'entreprise), Insee (IPC, Smic), calculs Banque de France.



La hausse des prix à la consommation a été forte depuis fin 2021 : en moyenne annuelle sur 2022, l'inflation a atteint 5,2% selon l'indice des prix à la consommation (IPC) mesuré par l'Insee et se situe même autour de 6% en glissement sur douze mois depuis l'été 2022. Elle est néanmoins prévue en repli en 2023, pour revenir vers 2% d'ici fin 2024 à fin 2025 (Banque de France, 2023).

Une inflation plus soutenue accroît les revendications salariales, dans un contexte de chômage historiquement bas et où les difficultés de recrutement touchent un grand nombre de secteurs. Toutefois, une répercussion de l'inflation aux salaires qui serait automatique et uniforme (comme dans le cas d'une indexation) contribuerait à entretenir une inflation durablement élevée, ce qui pénaliserait l'économie dans son ensemble. En outre, lorsque, comme en 2021-2022, le choc inflationniste prend son origine dans la hausse des prix importés, en particulier ceux de l'énergie, l'inflation agit comme un prélèvement extérieur sur le revenu national qu'il s'agit ensuite de répartir équitablement entre les ménages et les entreprises.

En France, les salaires sont négociés ou fixés à plusieurs niveaux. Au niveau national, le Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance) fixe un salaire plancher pour l'ensemble des salariés. Au niveau des branches professionnelles, des salaires minima sont négociés par type d'emploi et jouent en particulier un rôle important pour les plus petites entreprises. Enfin, au niveau des entreprises, des accords collectifs sur les salaires effectifs peuvent être signés entre les représentants syndicaux et les chefs d'entreprise en particulier dans les grandes entreprises. Aux trois niveaux, les négociations de salaire suivent généralement un calendrier annuel. Cet article décrit comment les négociations collectives ont pris en compte le choc inflationniste en analysant les accords signés dans plusieurs centaines de branches et plus d'un millier d'entreprises entre fin 2020 et début 2023¹.

Les principaux résultats sont les suivants :

- Le Smic a protégé le pouvoir d'achat des salariés les moins rémunérés puisqu'il est indexé sur l'inflation. Il a été revalorisé régulièrement depuis fin 2021 à la hauteur de l'inflation cumulée ;
- Beaucoup de minima de branche ont été eux aussi révisés assez rapidement en 2022 à la suite de la hausse du Smic. Toutefois, si ce dernier augmente de 6,6% en glissement sur un an début 2023, la progression moyenne des minima de branche se situe un peu en dessous de 5% ;
- Cet ajustement partiel des minima de branche à la hausse du Smic ou de l'inflation s'explique par des augmentations hétérogènes selon les branches ou le niveau de salaire. Ainsi, les minima les plus au-dessus du Smic ont en moyenne progressé moins fortement ;
- Au niveau des entreprises, les hausses de salaire négociées se situent en moyenne à 4,4% pour 2023, alors qu'elles s'élevaient en moyenne à 2,8% en 2022 et 1,4% en 2021 ;
- Les hausses de salaire sont plus soutenues dans l'industrie ou la construction que dans les services, et en particulier dans les secteurs où les difficultés de recrutement sont plus fortes ;
- Les augmentations de salaire négociées ne sont pas uniformes : un quart des accords mentionnent des hausses plus fortes pour les salariés relativement moins rémunérés ;
- Enfin, un tiers des accords de salaire dans les entreprises comportent le versement d'une prime de partage de la valeur (PPV) – en moyenne d'environ 900 euros –, qui apportera ponctuellement une hausse supplémentaire à la rémunération totale en 2023.

¹ Les salaires négociés ne sont pas la seule composante de l'évolution de la rémunération totale (cf. encadré).



ENCADRÉ

Salaires négociés et rémunération : quelques définitions

- **Salaires minimum et négociations salariales**

- **Salaires minimum interprofessionnel de croissance (Smic)** : salaire horaire minimum légal en dessous duquel le salarié ne peut pas être rémunéré. Au 1^{er} janvier 2023, le Smic horaire brut est fixé à 11,27 euros ; au 1^{er} mai 2023, il sera revalorisé de 2,19%.
- **Salaires minimum conventionnel** : salaire en dessous duquel un salarié ne peut pas être rémunéré, compte tenu de la position qu'il occupe dans la grille de classification des emplois définie par la convention collective de la branche à laquelle il est rattaché. Les salaires minima conventionnels sont fixés par des accords collectifs signés entre les partenaires sociaux au niveau des branches. Si un minimum conventionnel est inférieur au montant du Smic en vigueur, c'est le Smic qui s'applique pour la ou les positions de la grille concernée (source : direction générale du Travail).
- **Négociation annuelle obligatoire (NAO)** : le Code du travail (articles L. 2241-8 et L. 2242-13) impose que les partenaires sociaux se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les salaires au niveau des branches et des entreprises qui disposent d'une représentation syndicale. Le Code du travail n'impose pas l'obligation de parvenir à un accord après négociation. Les négociations de branche portent en particulier sur les minima conventionnels et les négociations d'entreprise sur les salaires effectifs y compris certains éléments variables de la rémunération.

- **Salaires et rémunérations**

- **Salaires mensuels de base (SMB)** : salaire brut avant déduction des cotisations sociales employés et avant versement des prestations sociales. Il ne comprend ni les primes ni les heures supplémentaires. Son montant correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paye d'un salarié (source : Insee). Il est fixé librement entre l'employeur et le salarié (généralement par le contrat de travail) en respectant le montant du Smic, les minima conventionnels et l'éventuel accord d'entreprise en vigueur.

- **Rémunération brute totale** : pour un salarié, la rémunération brute totale est composée du salaire de base et des éléments variables de sa rémunération.

Le salaire de base représente en moyenne 80% de la rémunération totale des salariés (Dares, 2021).

Les éléments variables de rémunération comprennent :

- 1) des primes et des compléments (treizième mois, prime exceptionnelle, avantages en nature, etc.) ou la rémunération des heures supplémentaires (salariés à temps complet) et complémentaires (salariés à temps partiel) ;
- 2) l'épargne salariale – participation, intéressement – et l'abondement de l'employeur aux plans d'épargne entreprise ;
- 3) d'autres éléments de rémunération n'ayant pas le caractère de salaire notamment les indemnités de chômage partiel, de licenciement, de mise à la retraite ou d'autres éléments comme le rachat de jours sur le compte épargne-temps (CET) ;

Les primes représentent 13% de la rémunération brute totale, les heures supplémentaires 2%, l'épargne salariale 3,5% et les autres éléments moins de 1,5% (Dares, 2021).

- **Salaires moyen par tête (SMPT)** : mesuré par l'Insee dans les comptes nationaux comme le rapport de la masse salariale brute versée par l'ensemble des employeurs sur le nombre total de salariés. La masse salariale comprend l'ensemble des éléments de la rémunération brute totale (décrits ci-dessus)¹. L'évolution du SMPT reflète donc l'évolution des salaires de base et celle des primes et des heures supplémentaires, mais aussi les changements dans la structure des rémunérations (liés aux entrées-sorties de l'emploi, aux créations-destructions d'emplois, à l'avancement, etc.).

¹ La rémunération moyenne par tête se calcule en ajoutant les cotisations sociales à la charge des employeurs.



1 Les salaires minima ont fortement réagi au regain d'inflation

Le Smic fixe le salaire en dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré légalement en France. Au niveau sectoriel, des salaires minima conventionnels sont négociés chaque année par les branches. Ils définissent une rémunération minimale pour plusieurs emplois représentatifs spécifiques à chaque branche et définis en fonction de critères de qualification, technicité, expérience ou responsabilité du poste (cf. Gautier, 2017). Les entreprises appartenant à une branche ne peuvent pas rémunérer un salarié occupant un de ces postes en dessous du minimum conventionnel de la branche (cf. encadré *supra*). Au total, le système de négociation en France se caractérise par des milliers de salaires minimaux sectoriels et catégoriels.

Le Smic est indexé sur l'inflation

En France, l'indexation des salaires a été abandonnée en 1983². Mise en place au début des années 1950, elle permettait à l'ensemble des salariés de voir son salaire croître au moins de l'inflation passée, de façon automatique et uniforme. Toutefois, l'indexation augmentait aussi le risque de déclenchement d'une spirale prix-salaires dans la mesure où les ménages et les entreprises pouvaient anticiper qu'une inflation plus élevée allait conduire automatiquement à de futures hausses de salaire et de prix.

Le Smic constitue la seule exception à l'abandon de l'indexation des salaires. Afin de protéger les salariés les moins bien rémunérés, sa formule de revalorisation fait explicitement référence à l'inflation passée. Chaque 1^{er} janvier, le Smic est revalorisé automatiquement à hauteur de l'inflation (mesurée par l'indice des prix hors tabac du premier quintile de revenu) depuis la dernière revalorisation du Smic et de la moitié des gains de pouvoir d'achat du salaire horaire des ouvriers et des employés (SHBOE)³. En outre, dès que l'inflation dépasse 2%, depuis sa dernière revalorisation, le Smic augmente le mois suivant à hauteur de cette inflation.

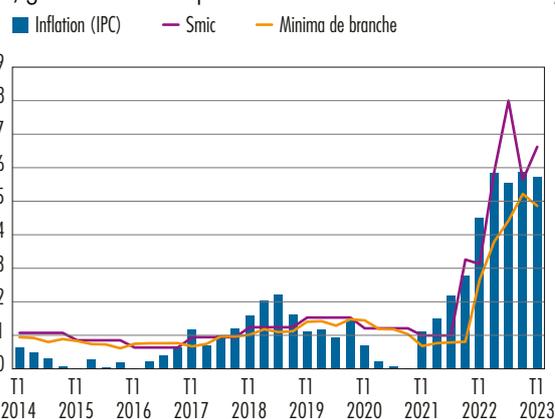
Entre janvier 2021 et janvier 2023, le Smic a été revalorisé cinq fois pour une augmentation totale de 10% correspondant à l'inflation cumulée entre ces deux dates, ce qui a conduit *de facto* au maintien de son pouvoir d'achat sur la période. Le 1^{er} mai 2023, il sera à nouveau augmenté, de 2,19%.

Les minima de branche sont fortement affectés par la hausse du Smic et de l'inflation

La forte progression du Smic au cours de l'année 2022 a conduit de très nombreuses branches à revoir leur accord sur les minima salariaux (cf. Gautier, 2023). En effet, à la suite de la hausse rapide du Smic, les premiers minima des grilles d'une majorité de branches se sont retrouvés au-dessous du Smic, ce qui a obligé les partenaires sociaux à ouvrir une négociation et les a incités à signer des accords pour mettre ces grilles en conformité. Entre fin 2021 et fin 2022, les minima ont augmenté d'un peu plus de 5% en moyenne sur l'ensemble des branches (cf. graphique 1). Toutefois, cette progression n'a pas été uniforme pour toutes les branches (cf. graphique 2 *infra*) et celles n'ayant pas renégocié en cours d'année ont connu une évolution plus modérée, entre 2,5 et 3,5%.

G1 Hausse du Smic et des salaires minima de branche, et inflation

(en % ; glissement annuel pour le Smic et les minima de branche)



Note : IPC, indice des prix à la consommation.
Sources : Légifrance (accords de branche), Insee (IPC, Smic), calculs Banque de France.

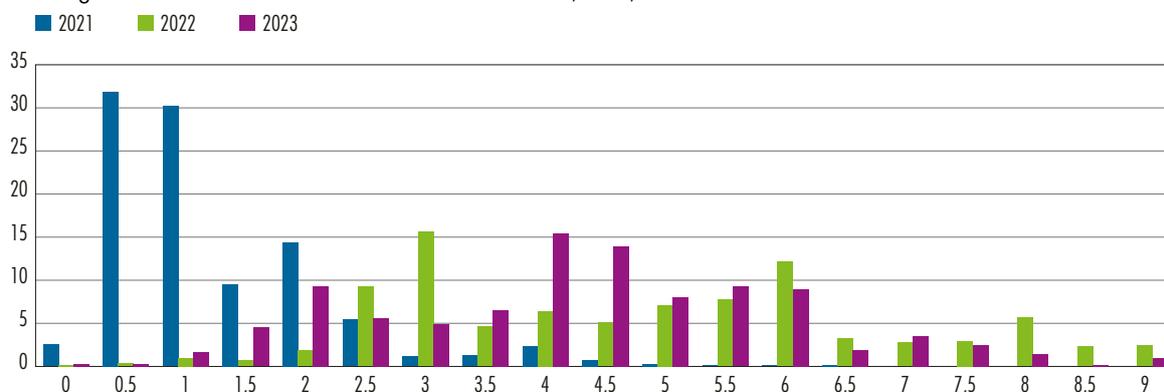
2 L'abandon d'une indexation explicite des salaires à l'inflation a été commun à de nombreux pays européens (à l'exception aujourd'hui de la Belgique et du Luxembourg).

3 Une perte éventuelle de pouvoir d'achat du SHBOE n'est pas répercutée.



G2 Distribution des hausses négociées dans les accords de branche entre 2021 et 2023

(en abscisse : glissement annuel des salaires minima en fin d'année, en % ; en ordonnée : % de l'effectif salarié de l'ensemble des branches)



Sources : Légifrance (accords de branche), calculs Banque de France.

Les salaires font partie des thèmes sur lesquels les branches ont l'obligation légale de négocier chaque année⁴, les négociations sur les salaires minima se déroulant généralement au premier trimestre (cf. encadré). Les accords signés début 2023 cherchent à rattraper la hausse de l'inflation, en particulier pour les branches ayant revu leurs accords seulement en début d'année 2022 : les augmentations négociées pour ces branches se situent entre 4 et 5% en 2023 (cf. graphique 2). Pour les branches ayant déjà revisité en 2022 les accords signés en début d'année 2022, le rattrapage du Smic sera moins important et les hausses devraient être un peu plus modérées en 2023 qu'en 2022. Enfin, certaines branches avec des effectifs importants comme la branche « hôtels, cafés, restaurants » n'ont pas signé d'accord au premier trimestre 2023, ce qui contribue à ralentir légèrement la croissance agrégée des salaires négociés en comparaison de l'année dernière. Au total, début 2023, la hausse des salaires négociés de branche devrait être légèrement inférieure à 5%, soit un niveau élevé en comparaison de la moyenne des augmentations négociées sur la longue période précédente (1,5% entre 2006 et 2021).

La prise en compte de l'inflation est plus faible pour les salaires minima éloignés du Smic

Le niveau de prise en compte de l'inflation est hétérogène selon le niveau du salaire minimum de branche. Ainsi, les salaires minima proches du Smic progressent plus fortement, de 6% sur un an début 2023, leur croissance étant largement soutenue par la dynamique du Smic. Les minima situés plus au-dessus du Smic croissent plus faiblement en moyenne, d'environ 3% sur un an début 2023 (cf. graphique 3 *infra*). Cette hétérogénéité est aussi un signe d'absence de spirale inflationniste puisque les hausses ne sont pas uniformes.

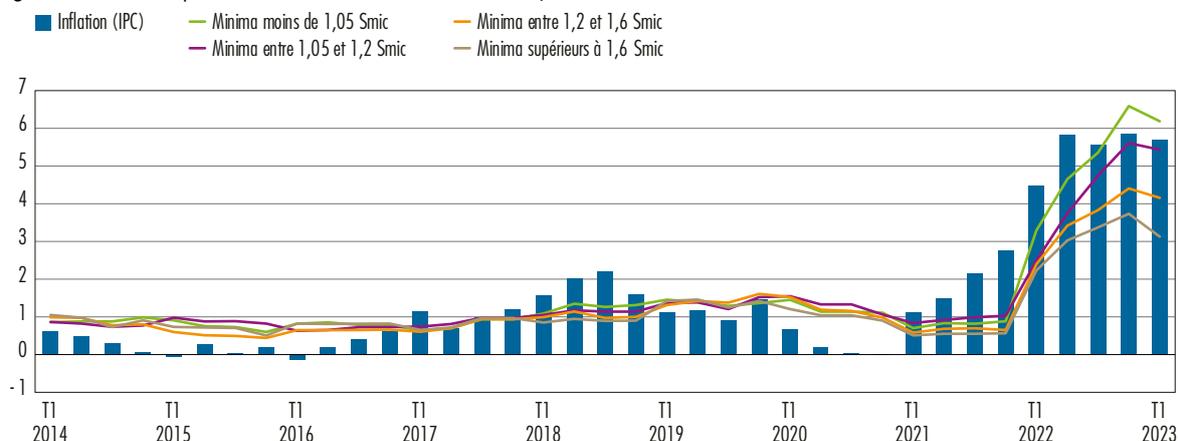
Les augmentations du Smic, en se diffusant aux salaires minima applicables dans les entreprises, ont également touché les salaires supérieurs au Smic, les minima de branche étant utilisés par les entreprises comme norme de fixation des salaires. Luciani (2014) montre en effet que la branche représente le niveau de négociation dominant pour 40 à 50% des entreprises de moins de 250 salariés. En outre, les hausses de minima peuvent aussi fournir un point de référence pour les entreprises d'un même secteur lors des négociations annuelles (cf. Gautier *et al.*, 2022).

⁴ En comparaison, en Allemagne, Espagne ou Italie, les accords sectoriels ont des durées comprises entre deux et trois ans et ne sont pas révisés en cours de contrat. La fréquence relativement élevée de renégociation en France pourrait expliquer pourquoi l'inflation est plus rapidement transmise aux salaires que dans d'autres pays.



G3 Hausse des salaires minima de branche selon leur niveau relatif au Smic, et inflation

(en % ; glissement annuel pour le Smic et les minima de branche)



Note : IPC, indice des prix à la consommation.

Sources : Légifrance (accords de branche), Insee (IPC), calculs Banque de France.

2 Les hausses de salaire négociées dans les entreprises progressent en 2023

L'entreprise constitue le niveau le plus décentralisé de la négociation collective. Les salaires sont un des thèmes de la négociation annuelle obligatoire (NAO) dans les entreprises qui disposent d'une représentation syndicale (cf. encadré). Généralement, les NAO portent sur les salaires de base dans l'entreprise : les hausses négociées peuvent être générales ou individuelles et être différenciées selon les catégories de salariés ou le niveau de salaire. Les accords NAO mentionnent aussi souvent les primes, notamment depuis fin 2018 la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA), remplacée par la prime de partage de la valeur (PPV) en juillet 2022. Dans cet article, les accords NAO sont analysés à partir d'un échantillon de plus de 1 800 accords signés entre fin 2020 et début 2023, dans plus d'un millier d'entreprises couvrant l'ensemble des secteurs de l'économie française. Les accords étant plutôt signés dans les grandes entreprises, l'effectif moyen dans notre échantillon est d'environ 700 salariés (cf. annexe 1). Au total, l'ensemble des accords d'entreprise de l'échantillon couvre un peu moins de 800 000 salariés.

Les NAO dans les entreprises ont lieu en début d'année

La négociation des salaires suit un calendrier de signature annuel régulier. La plupart des accords de salaire sont signés entre décembre et avril, avec un pic d'accords signés en mars (cf. graphique 4 *infra*). Dans une étude analysant la période 1994-2005, Avouyi-Dovi *et al.* (2010) renseignaient déjà cette régularité du calendrier (61 % des accords signés entre décembre et avril, avec un pic à 14 % en mars).

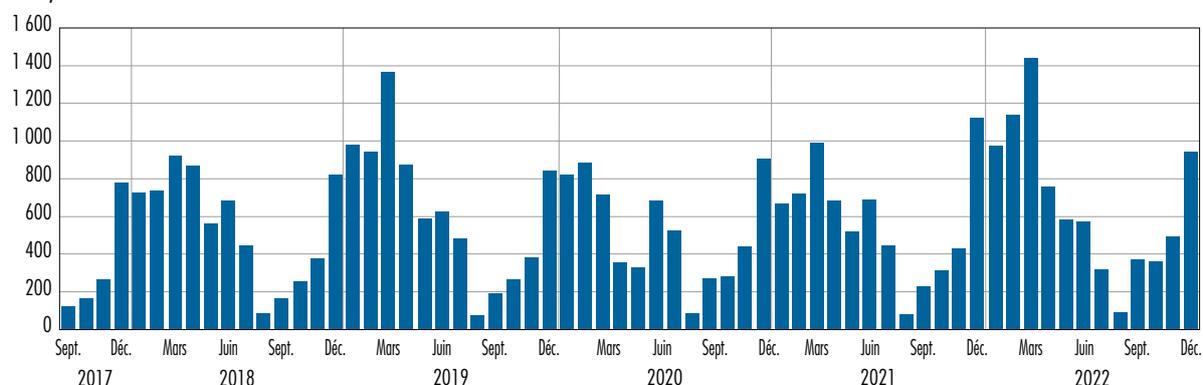
Sur la période récente, la crise Covid a légèrement perturbé cette régularité, mais la saisonnalité des accords signés en 2022 est proche de celle observée en 2019. Malgré le contexte inflationniste et la forte revalorisation du Smic, le nombre d'accords signés en 2022 est comparable à celui de 2019 (près de 8 000 accords déposés) même si au dernier trimestre 2022 le nombre d'accords a augmenté sensiblement⁵. Le calendrier a donc été relativement peu modifié par l'inflation en 2022, suggérant que contrairement aux branches, peu d'entreprises ont renégocié en cours d'année leur accord pour prendre en compte le regain d'inflation. Au total, le calendrier annuel de négociation des entreprises a pu donc en partie décaler sur 2023 la prise en compte de l'inflation.

5 Au premier trimestre 2023, le nombre d'accords déposés reste provisoire.



G4 Nombre d'accords d'entreprise mentionnant le thème de l'évolution des salaires entre 2017 et 2022

(en unités)



Note : La date correspond à la date de signature de l'accord.

Sources : Légifrance (accords d'entreprise), calculs Banque de France.

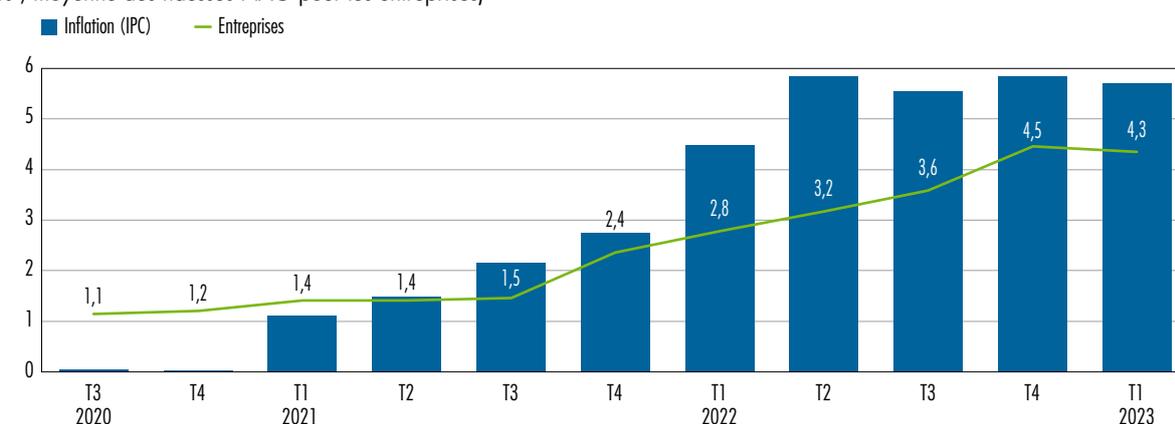
Des hausses nominales plus fortes en 2023

Les accords signés par les entreprises dans le cadre des NAO pour 2023 mentionnent des augmentations de salaire en moyenne de 4,4% (médiane 4,5%)⁶, soit un niveau inférieur à l'inflation qui était début 2023 proche

de 6%. Toutefois, la revalorisation moyenne négociée pour 2023 est supérieure à celle obtenue pour 2022 (2,8%) et nettement plus élevée qu'en 2021 (1,4%). Le graphique 5 représente l'évolution de la moyenne des hausses par trimestre et montre leur accélération continue depuis fin 2021.

G5 Hausse moyenne des salaires dans les accords d'entreprise selon le trimestre de signature de l'accord

(en % ; moyenne des hausses NAO pour les entreprises)



Note : IPC, indice des prix à la consommation. NAO, négociations annuelles obligatoires.

La hausse est évaluée par rapport au dernier accord dans l'entreprise (signé souvent une année auparavant).

Sources : Légifrance (accords d'entreprise), Insee (IPC), calculs Banque de France.

⁶ Ces statistiques sont non pondérées. Pondérée par les effectifs, la moyenne est de 4,6% pour 2023, 3,0% pour 2022 et 1,4% pour 2021.



Des disparités sectorielles plus prononcées

En 2023, les hausses négociées varient plus d'une entreprise à l'autre qu'habituellement. Près de 20% des accords stipulent une augmentation d'environ 5%, mais 40% prévoient une hausse inférieure à 4%. En comparaison, pour 2022, la plupart des hausses décidées dans les accords signés entre fin 2021 et début 2022 se situaient entre 2,5 et 3% et en 2021, entre 1 et 1,5% (cf. graphique 6).

Les différences entre les secteurs sont en particulier beaucoup plus fortes en 2023 qu'en 2022 ou 2021. Les hausses de salaire sont en moyenne plus élevées dans l'industrie ou la construction que dans les services (respectivement de + 0,4 et + 1 point de pourcentage en moyenne). Des disparités existent également au sein de l'industrie ou des services dans leur ensemble. Ainsi, les augmentations de salaire sont particulièrement prononcées dans les services de transport, la fabrication de produits informatiques et d'équipements électriques, où elles atteignent en moyenne 5%. Au contraire, dans les secteurs du commerce, des activités immobilières, les hausses sont légèrement en dessous de 4% en moyenne. En outre, les augmentations de salaire sont plus marquées dans les très grandes entreprises en 2022 et 2023 : toutes choses égales par ailleurs, elles sont supérieures

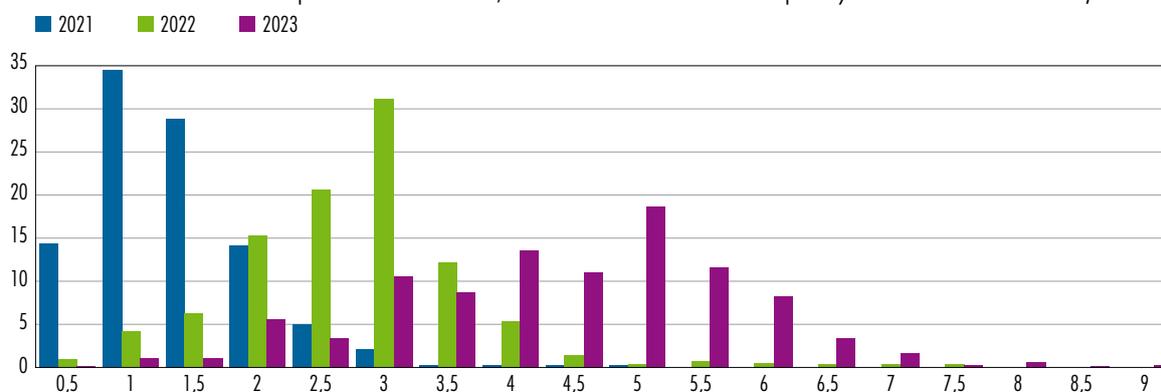
de 0,3 point de pourcentage dans les entreprises de plus de 1 000 salariés (cf. annexe 2, tableau A).

Par ailleurs, un lien est établi entre les hausses négociées dans les entreprises et les difficultés de recrutement déclarées par les entreprises au sein des secteurs dans l'Enquête mensuelle de conjoncture de la Banque de France. Ainsi, une entreprise d'un secteur où les difficultés de recrutement sont fortes a accordé une augmentation de salaire de 0,4 point de pourcentage supérieure à une entreprise d'un secteur connaissant relativement peu de difficultés de recrutement (cf. aussi Himpens et Zuber, 2023). Les hausses de salaire dans les accords d'entreprise sont également corrélées avec celles des minima de branche : une augmentation de plus de 5% dans l'accord de branche accroît la hausse de salaire dans l'accord d'entreprise d'environ 0,2 point de pourcentage (cf. annexe 2, tableau B).

Enfin, les entreprises ayant accordé des hausses plus élevées que la moyenne en 2022 sont aussi les plus généreuses en 2023, ce qui renforce les écarts de hausses de salaire cumulées entre les entreprises depuis le regain d'inflation⁷. Certaines entreprises ont pu ainsi accorder des augmentations de salaire de base compensant largement l'inflation, quand pour d'autres les hausses ont été inférieures.

G6 Distribution des hausses négociées dans les accords d'entreprise entre 2021 et 2023

(en abscisse : % de hausse de salaire prévue dans l'accord ; en ordonnée : % des accords prévoyant une hausse de salaire)



Note : Pour l'année 2023, les accords pris en compte sont ceux signés entre septembre 2022 et début mars 2023.

Sources : Légifrance (accords d'entreprise), calculs Banque de France.

⁷ Cette corrélation est plus faible entre 2021 et 2022 (cf. annexe 2, graphique A).



Des hausses différenciées selon les salariés

La moitié des accords NAO mentionnent que les modalités d'augmentation des salaires sont différentes selon les catégories (cadres/non-cadres) ou le niveau de rémunération des salariés.

Pour une première moitié de ces accords différenciés, c'est le partage dans l'enveloppe totale destinée aux hausses de salaire entre hausses générales et hausses individuelles qui diffère selon les catégories et non la hausse globale accordée. Ainsi, sur l'ensemble des accords, la part des hausses individuelles dans le total des augmentations s'élève à un tiers en moyenne. Pour les cadres, les augmentations individuelles représentent en moyenne 75% de l'augmentation collective négociée, alors que pour les non-cadres, cette part est beaucoup plus faible (25% environ).

Une autre moitié de ces accords différenciés (soit un quart de l'ensemble des accords 2023) contient des hausses de salaire différenciées selon la catégorie ou le niveau de rémunération des salariés. Généralement, ces accords précisent que les salariés les moins rémunérés bénéficieront d'augmentations de salaire plus importantes. Ainsi, ces accords prévoient pour les salariés relativement moins rémunérés dans l'entreprise une hausse moyenne

de 4,9%, contre 3,6% pour les salariés relativement mieux rémunérés⁸.

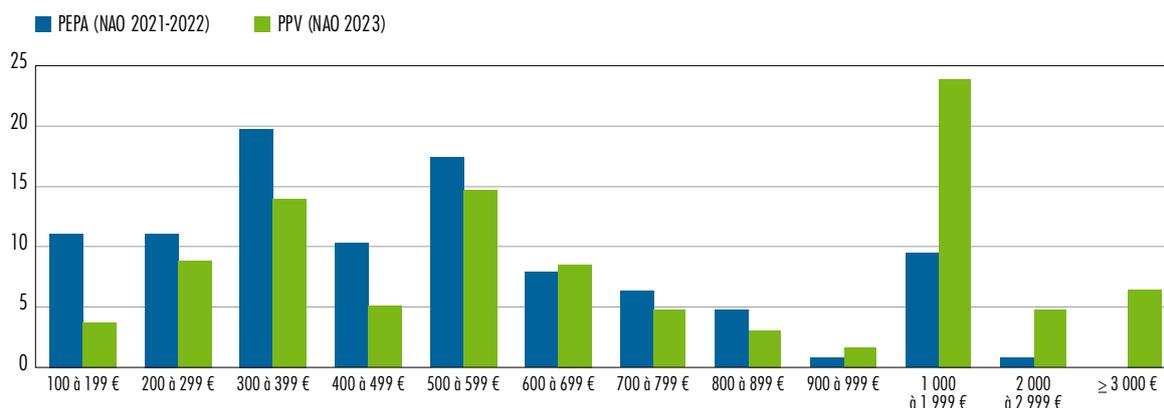
La prime de partage de la valeur apportera un supplément de hausse à la rémunération totale en 2023

Les accords NAO 2023 incluent aussi souvent le versement d'une prime de partage de la valeur (PPV). Instauré au 1^{er} juillet 2022, le dispositif permet aux entreprises de verser une prime annuelle à leurs salariés, exonérée de cotisations et de contributions sociales dans la limite de 3 000 euros (6 000 euros en cas de dispositif d'intéressement ou de participation). Un tiers des accords NAO signés fin 2022-début 2023 prévoient le versement d'une telle prime (en comparaison, un peu plus de 10% des accords signés fin 2021-début 2022 mentionnaient le versement d'une prime PEPA)⁹. La plupart des accords signés fin 2022-début 2023 prévoient le versement de cette prime entre janvier et juillet 2023.

En moyenne, la prime accordée est légèrement inférieure à 900 euros (soit l'équivalent de 75 euros par mois) et la médiane à 600 euros (50 euros par mois)¹⁰, avec un tiers des entreprises ayant accordé une prime PPV égale ou supérieure à 1 000 euros, et un quart une prime inférieure à 400 euros (cf. graphique 7)¹¹.

G7 Distribution des montants de primes (PEPA et PPV) mentionnées dans les accords NAO d'entreprise de 2021 à 2023

(en %)



Note : NAO, négociations annuelles obligatoires. La PEPA (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat) a été remplacée en juillet 2022 par la PPV (prime de partage de la valeur).

Sources : Légifrance (accords d'entreprise), calculs Banque de France.

⁸ La définition du niveau relatif de rémunération est ici spécifique à chaque entreprise.

⁹ Une limite des données sur la prime PPV est qu'elle peut faire l'objet d'un accord séparé, ce qui tendrait à sous-estimer la part des entreprises prévoyant à la fois une hausse des salaires de base et le versement d'une prime PPV.

¹⁰ La moyenne pondérée par les effectifs est de 800 euros.

¹¹ L'Urssaf donne des ordres de grandeur similaires pour la distribution des PPV versées fin 2022 sur l'ensemble des entreprises (cf. annexe 2, graphique B).



À titre de comparaison, le montant moyen des primes PEPA mentionnées dans les accords NAO fin 2021-début 2022 s'élevait à 500 euros. L'expression du montant de la prime PPV en pourcentage de la rémunération totale dépend du niveau de salaire pratiqué par les entreprises versant cette prime. Pour donner un ordre de grandeur, le salaire net moyen qui se situait aux environs de 2 500 euros en 2021 (cf. Sanchez-Gonzalez et Sokhna, 2023) est utilisé comme référence : une prime de 900 euros sur l'année représente environ 3% pour ce salaire moyen, une prime de 600 euros équivaut à 2%. Cela suggère qu'au-delà des hausses de salaire de base, le versement plus fréquent d'une prime PPV apportera une augmentation supplémentaire de la rémunération totale en 2023 ¹².

*
* *

Le gain d'inflation se répercute peu à peu sur les salaires à travers leurs différents niveaux de fixation et de négociation. Ainsi, selon le ministère du Travail, le salaire mensuel de base (c'est-à-dire le salaire hors primes et heures supplémentaires, cf. encadré) a augmenté en glissement sur un an de 3,9% fin 2022, contre 1,7% fin 2021. C'est le salaire de base des ouvriers et employés qui a le plus progressé (+ 4,7% et + 4,4%), soutenu par les revalorisations du Smic et des minima de branche, alors que les salaires des cadres ont moins augmenté en moyenne (+ 3%). De même, les secteurs où les salaires de base ont le plus augmenté courant 2022 sont ceux où la proportion de salariés proches du Smic est élevée. Dans l'industrie de l'habillement-chaussures, le commerce de détail ou les services de nettoyage, les

salaires de base ont progressé de plus de 5% entre fin 2021 et fin 2022. Au contraire, dans l'industrie pharmaceutique, les activités immobilières et le secteur information-communication, les hausses de salaire ont atteint environ 3%.

Pour les salariés dont la rémunération est plus élevée que le Smic, la répercussion de l'inflation sur les salaires est plus lente, mais pourrait s'accélérer au cours de l'année 2023 par le biais des accords de branche signés en début d'année pour certains secteurs, ainsi que des accords négociés dans les entreprises. Les augmentations négociées dans ces accords, proches de 4,5%, devraient soutenir la croissance des salaires de base. Toutefois, les hausses négociées au niveau des entreprises restent en deçà de l'inflation passée, écartant à ce stade un risque d'emballement de la spirale prix-salaires.

Enfin, le versement de la prime PPV contribuera en supplément à la croissance de la rémunération globale (cf. encadré). Ces primes permettent de soutenir ponctuellement le pouvoir d'achat des salariés sans entretenir à terme une spirale prix-salaires. Les accords NAO des entreprises indiquent en 2023 un versement plus fréquent de primes PPV, dont le montant est plus élevé qu'en 2022. La Banque de France prévoit ainsi que le salaire moyen par tête (y compris primes, heures supplémentaires, effets de composition), qui représente la mesure la plus large des rémunérations, progresserait dans le secteur marchand de 6% en moyenne annuelle en 2023, soit un gain de pouvoir d'achat de 0,3%. La hausse nominale du salaire moyen par tête ralentirait ensuite, mais moins vite que l'inflation, ce qui générerait un gain de pouvoir d'achat en 2024 et 2025.

¹² Les entreprises mentionnant une PPV dans leur accord NAO ont toutefois accordé une hausse de salaire un peu inférieure aux entreprises ne mentionnant pas de PPV dans leur accord (- 0,3 point de pourcentage toutes choses égales par ailleurs).



Bibliographie

Avouyi-Dovi (S.), Fougère (D.) et Gautier (E.) (2010)
« Les négociations salariales en France : une analyse à partir de données d'entreprises (1994-2005) », *Économie et Statistique*, n° 426, Insee, mars, p. 29-65.

Banque de France (2023)
Projections macroéconomiques France, mars.
[Télécharger le document](#)

Dares, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (2021)
La structure des rémunérations, ministère du Travail, avril.

Fougère (D.), Gautier (E.) et Roux (S.) (2018)
« Wage floor rigidity in industry-level agreements: evidence from France », *Labour Economics*, vol. 55, décembre, p. 72-97.

Gautier (E.) (2017)
« Les salaires minima de branche en France », *Revue française d'économie*, vol. 32, p. 94-136.

Gautier (E.) (2023)
« Les hausses de salaires négociés : quel bilan pour l'année 2022? », *Bloc-Notes Éco*, n° 301, Banque de France.
[Consulter le billet](#)

Gautier (E.), Roux (S.) et Suarez Castillo (M.) (2022)
« How do wage setting institutions affect wage rigidity? Evidence from French micro data », *Labour Economics*, vol. 78, octobre.

Himpens (S.) et Zuber (T.) (2023)
« À quelles difficultés de recrutement les entreprises françaises sont-elles confrontées? », *Bulletin de la Banque de France*, 245/4, mars-avril.
[Télécharger le document](#)

Luciani (A.) (2014)
« Niveau de négociation collective et rémunération en France », *Les entreprises en France*, édition 2014, coll. « Insee Références », novembre.

Sanchez-Gonzalez (J.) et Sokhna (N. P.) (2023)
« Les salaires dans le secteur privé en 2021 – Des évolutions encore affectées par la crise sanitaire », coll. « Insee Premières », n° 1938, Insee, février.



Annexe 1

Données sur les accords NAO dans les branches et les entreprises

Une fois conclus, les accords de branche et d'entreprise sont diffusés publiquement sur le site Internet de Légifrance¹.

À partir des **accords de branche**, la Banque de France met à disposition une série agrégée d'évolution des salaires de branche. La méthodologie repose sur l'analyse de plus de 350 branches et sur les grilles de minima négociés dans les accords de branche à fréquence annuelle (cf. Fougère *et al.* [2018] et Banque de France²).

Pour les **accords d'entreprise**, nous avons élaboré pour la première fois un échantillon *ad hoc* de plus de 1 800 accords de salaire signés entre fin 2020 et mi-mars 2023 (dont plus de 850 signés entre le quatrième trimestre 2022 et mi-mars 2023) pour environ 1 300 entreprises.

À partir de la lecture détaillée de chaque accord déposé pour une entreprise donnée, nous avons relevé les informations suivantes :

- l'entreprise déposant l'accord, son secteur (code NAF³), sa convention collective (identifiant de la branche et code IDCC⁴) ;
- la date de signature, la ou les dates auxquelles vont prendre effet l'accord ;
- l'enveloppe (en pourcentage) destinée aux augmentations générales ;
- l'enveloppe (en pourcentage) destinée aux augmentations individuelles. La répartition de ces hausses individuelles fait ensuite l'objet (selon les accords) de décisions plus locales liées souvent à un processus d'évaluation individuelle des salariés ou l'accord peut

contenir des indications plus ou moins générales sur les critères de répartition de cette enveloppe entre les salariés, l'enveloppe des hausses individuelles exclut le plus souvent les effets d'ancienneté, de promotion, etc. ;

- la mention d'une prime de partage de la valeur (PPV), ou précédemment d'une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA), dans l'accord et son montant en euros. Un peu moins de 300 accords mentionnent une PPV parmi les entreprises ayant signé une négociation annuelle obligatoire (NAO) entre fin 2022 et début 2023, alors qu'environ 130 prévoyaient le versement d'une PEPA lors des NAO 2020, 2021 et début 2022.

Un accord peut prévoir des augmentations de salaire ou un partage entre hausses générales et hausses individuelles différencié selon les catégories de salariés (non-cadres/cadres par exemple) ou le niveau de salaire du salarié (tranches de salaire dans l'entreprise). Nous relevons dans la base de données les informations pour chaque catégorie dont la définition peut être spécifique à l'accord ou à l'entreprise.

Les hausses de salaire générales ou individuelles font presque toujours référence au salaire de base des salariés de l'entreprise (c'est-à-dire hors primes). Lorsque les augmentations de salaire sont définies dans l'accord en euros et non en pourcentage, l'information n'a pas pu être utilisée car, en l'absence d'information sur le salaire moyen dans l'entreprise, elle ne pouvait pas être comparée avec la plupart des accords définis en pourcentage de hausse.

Pour chaque catégorie de salariés concernée par un accord, nous calculons d'abord la hausse négociée comme la somme de l'enveloppe destinée aux augmentations générales et de celle destinée aux augmentations

¹ <https://www.legifrance.gouv.fr>

² <https://www.banque-france.fr>

³ Nomenclature d'activité française.

⁴ Identifiant des conventions collectives.



individuelles, toutes deux définies en pourcentage. Puis, pour obtenir l'augmentation moyenne négociée dans l'accord signé dans une entreprise donnée, nous faisons la moyenne des hausses entre les différentes catégories de salariés concernés.

L'échantillon des entreprises signant un accord contient en moyenne des entreprises dont les effectifs sont plus importants que dans l'ensemble de l'économie car ce sont elles en majorité qui signent des accords d'entreprise : Avouyi-Dovi *et al.* (2010) relèvent que moins de 5 % des salariés des entreprises de moins de 100 salariés

sont couverts par un accord de salaire d'entreprise une année donnée, contre 40 % pour les salariés des entreprises de plus de 500 salariés.

Dans notre échantillon, les entreprises ont un effectif plus important que la moyenne, la médiane de la distribution des effectifs salariés est d'un peu plus de 300 salariés et l'effectif moyen est de 700. L'échantillon couvre tous les secteurs économiques : industrie (55 %), bâtiment (7 %), services (38 %). Au total, notre échantillon d'entreprises 2022-2023 couvre un effectif de près de 800 000 salariés et près de 1 300 entreprises.



Annexe 2

Déterminants des hausses négociées dans les accords d'entreprise

Afin de mesurer l'influence des caractéristiques observables des entreprises ou des secteurs sur les hausses accordées dans les accords de salaire des entreprises, nous menons une régression par moindres carrés ordinaire en reliant l'augmentation de salaire mentionnée dans l'accord d'entreprise à certaines caractéristiques observables des entreprises ayant signé un accord : le grand secteur d'appartenance (industrie, construction ou services), la classe d'effectif salarié, la période de signature de l'accord, la hausse des minima de la branche couvrant l'entreprise (source : Banque

de France) et le pourcentage d'entreprises déclarant des difficultés de recrutement dans le secteur (source : Enquête mensuelle de conjoncture de la Banque de France). Ces estimations permettent d'avoir une lecture des effets de chaque variable toutes choses égales par ailleurs. Les variables sont incluses sous la forme de variables qualitatives, aussi les résultats se lisent en comparaison à une modalité de référence (Réf.). Ainsi, en 2023, la hausse de salaire dans l'industrie est en moyenne supérieure de 0,4 point de pourcentage à la hausse de salaire dans les services.

TA Déterminants des hausses contenues dans les accords d'entreprise

Variable expliquée :		Hausse négociée dans l'accord (en %)			
Période de l'accord :		2021-2023	2021	2022	2023
Secteur	Services	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Construction	0,76*** (0,11)	- 0,12 (0,20)	0,68*** (0,19)	0,99*** (0,14)
	Industrie	0,33*** (0,06)	0,13* (0,08)	0,34*** (0,09)	0,40*** (0,10)
Effectif	Moins de 300 salariés	Réf.	Réf.	Réf.	Réf.
	Entre 300 et 500 salariés	- 0,06 (0,07)	0,09 (0,09)	- 0,03 (0,11)	- 0,18 (0,14)
	Entre 500 et 1 000 salariés	0,11 (0,08)	0,07 (0,09)	0,12 (0,12)	0,18 (0,15)
	Plus de 1 000 salariés	0,21*** (0,08)	0,01 (0,09)	0,32** (0,13)	0,27** (0,14)
Période de signature de l'accord	Sept. 2022 – Février 2023	Réf.			
	Sept. 2021 – Août 2022	- 1,73*** (0,06)			
	Sept. 2020 – Août 2021	- 3,12*** (0,06)			
Constante		4,18*** (0,07)	1,23*** (0,07)	2,42*** (0,10)	4,13*** (0,09)
Nombre d'observations		1 811	375	557	879

* Le paramètre est statistiquement significatif à 10%.

** Le paramètre est statistiquement significatif à 5%.

*** Le paramètre est statistiquement significatif à 1%.

En l'absence d'étoile, le paramètre n'est pas statistiquement différent de zéro.

Note : Le tableau présente les résultats de régressions MCO (méthode des moindres carrés ordinaire).

Chaque colonne correspond à une régression analysant les déterminants des hausses négociées selon l'année sur laquelle porte l'accord de salaire. Les chiffres entre parenthèses reportent les écarts-types des paramètres estimés.

Source : Auteurs à partir des données d'accords de salaire des entreprises.



TB Rôle des caractéristiques sectorielles sur les hausses contenues dans les accords d'entreprise

Variable expliquée :		Hausse négociée (en %)		
		(1)	(2)	(3)
Hausse des minima de branche	Comprise entre 0 et 1 %	Réf.		Réf.
	Entre 1 et 3 %	0,04 (0,07)		0,09 (0,09)
	Entre 3 et 5 %	0,20** (0,08)		0,16* (0,09)
	Supérieure à 5 %	0,25** (0,11)		0,21 (0,13)
Difficultés de recrutement dans le secteur	Très faibles		Réf.	Réf.
	Faibles		0,12 (0,09)	0,14 (0,09)
	Moyennes		0,22** (0,09)	0,23** (0,10)
	Fortes		0,35*** (0,12)	0,38*** (0,13)
Constante		4,27*** (0,08)	4,40*** (0,08)	4,25*** (0,11)
Nombre d'observations		1 639	1 130	1 066

* Le paramètre est statistiquement significatif à 10%.

** Le paramètre est statistiquement significatif à 5%.

*** Le paramètre est statistiquement significatif à 1%.

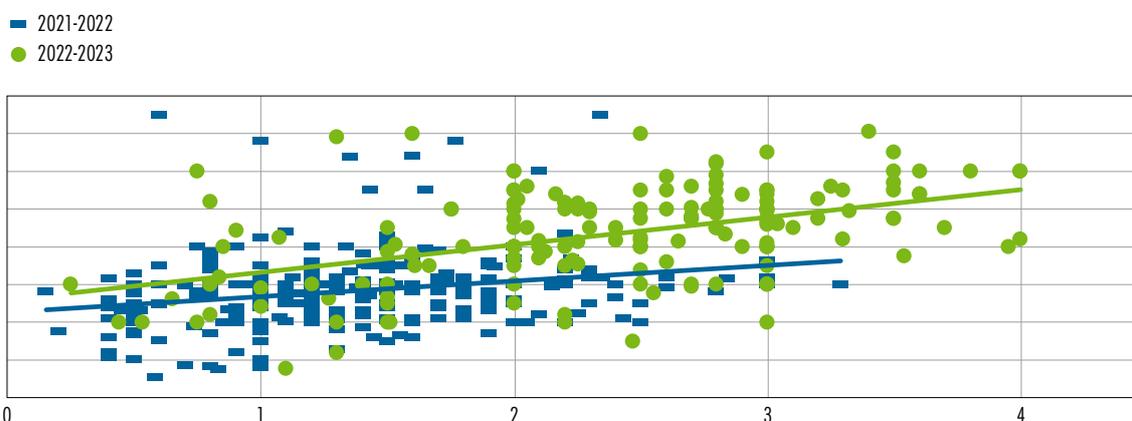
En l'absence d'étoile, le paramètre n'est pas statistiquement différent de zéro.

Note : Le tableau présente les résultats de trois régressions MCO (méthode des moindres carrés ordinaire). Chaque colonne correspond à une régression où les variables explicatives « hausse des minima de branche » et « difficultés de recrutement dans le secteur » sont considérées séparément (colonnes (1) et (2)) puis ensemble (colonne (3)). Les chiffres entre parenthèses reportent les écarts-types des paramètres estimés. Une variable pour l'année (2021-2022-2023) de l'accord a été ajoutée comme variable de contrôle et les résultats pour cette variable ne sont pas reportés dans le tableau. La variable « difficultés de recrutement » mesure au niveau sectoriel le pourcentage d'entreprises dans le secteur déclarant des difficultés de recrutement : « très faibles » correspond à moins d'un tiers des entreprises du secteur, « faibles » entre un tiers et 45 %, « moyennes » entre 45 et 60 % et « fortes » plus de 60 %. La variable « hausse des minima de branche » représente le glissement annuel des salaires minima dans la branche couvrant l'entreprise où est signé un accord de salaire et à la date de signature de l'accord.

Sources : Auteurs à partir des données d'accords de salaire des entreprises, Enquête mensuelle de conjoncture de la Banque de France pour les difficultés de recrutement et accords de branche.

GA Comparaison des hausses négociées pour les entreprises ayant signé plusieurs accords NAO entre 2021 et 2023

(en %)



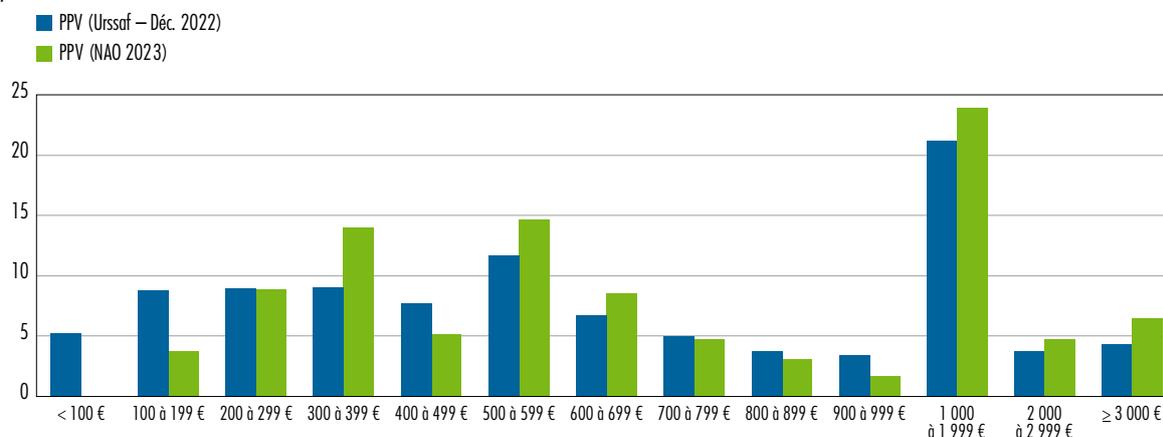
Note : Chaque point du graphique est une entreprise pour laquelle nous observons un accord de salaire pour plusieurs années entre 2021 et 2023. Les points verts représentent les hausses négociées (en %) en 2022 en abscisses et 2023 en ordonnées alors que les rectangles bleus représentent les hausses négociées en 2021 en abscisses et 2022 en ordonnées. Les droites sont les droites de régression par MCO (méthode des moindres carrés ordinaire) reliant les différents points et la pente des droites représente l'intensité de la corrélation entre les hausses décidées en année (A - 1) et les hausses décidées en année A.

Source : Auteurs à partir des données d'accords de salaire des entreprises.



GB Distribution des montants de PPV versés en 2022 et 2023 : comparaison des données de l'échantillon NAO et des données Urssaf

(en %)



Note : NAO, négociations annuelles obligatoires.

Les données Urssaf (Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d'allocations familiales) couvrent l'ensemble des entreprises du secteur privé ayant versé une PPV (prime de partage de la valeur) entre juillet et fin décembre 2022.

Sources : Urssaf, Légifrance, calculs Banque de France.

Éditeur

Banque de France

Secrétaire de rédaction

Nelly Noulin

Directeur de la publication

Claude Piot

Réalisation

Studio Création

Direction de la Communication

Rédaction en chef

Corinne Dauchy

ISSN 1952-4382

Pour vous abonner aux publications de la Banque de France

<https://publications.banque-france.fr/>

Rubrique « Abonnement »

