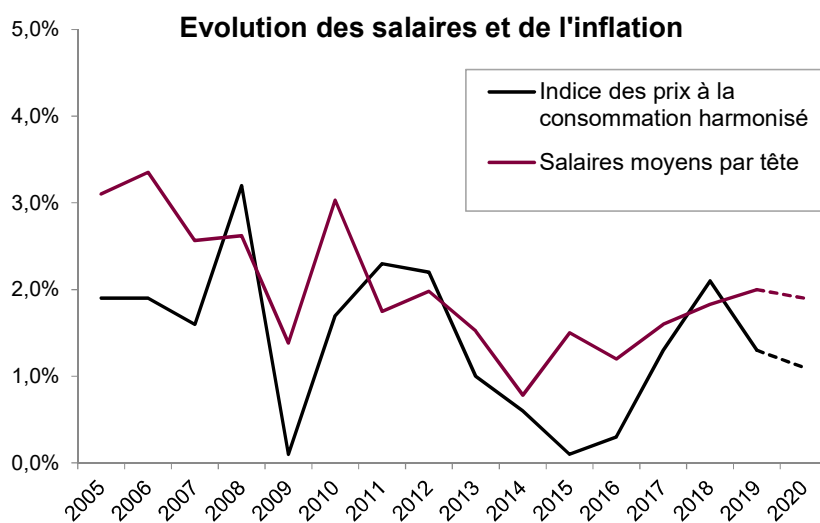


Quelles évolutions des salaires dans le secteur privé pour 2020 ?

Alors que le chômage diminue progressivement, les augmentations des salaires en 2020 devraient être équivalentes à celles de 2019. D'après la Banque de France, les salaires moyens par tête devraient augmenter de +1,9% en 2020, après +2,0% en 2019. Mais ces chiffres moyens cachent d'importantes disparités selon les profils des salariés. En outre, certaines mesures du gouvernement pourraient influencer sur l'évolution globale des salaires : reconduction de la prime exceptionnelle de fin d'année, mise en place de l'index sur l'égalité femmes-hommes, désocialisation et défiscalisation des heures supplémentaires, modification du rôle des branches dans la négociation des primes conventionnelles.

Des augmentations moyennes similaires à celles de 2019, marquées par de fortes disparités

Selon la Banque de France, les [salaires nominaux moyens par tête](#) progresseraient de +1,9% en 2020, à un rythme comparable à celui de cette année (+2,0% en 2019). Les difficultés de recrutement, toujours à un niveau très élevé après le pic de 2018, continuent à tirer les salaires à la hausse. Dans le même temps, l'inflation ([IPCH](#)) ralentirait de +1,3% en 2019 à +1,1% en 2020. Les salaires réels devraient donc progresser de +0,8% en 2020, après +0,7% en 2019 (voir graphique).



Sources: INSEE, Dares. Le SMPT comprend les primes et les heures supplémentaires
Pointillés : prévisions 2020 de la Banque de France

Les cabinets privés comme Willis Towers Watson et Deloitte, qui basent leurs enquêtes sur les budgets prévisionnels d'augmentations générales et individuelles des entreprises du secteur privé, prévoient des évolutions analogues à celles de la Banque de France. Selon ces derniers, les budgets pour 2020 ne devraient pas vraiment différer de ceux de cette année : les augmentations moyennes seraient comprises entre +2,1% et +2,5%, soit des enveloppes budgétaires très comparables à celles de 2019.

Les secteurs qui devraient distribuer les plus fortes augmentations sont l'informatique, le juridique, les technologies et la finance.

Plusieurs cabinets insistent sur le fait que les entreprises sont de plus en plus nombreuses à privilégier les augmentations individuelles aux augmentations collectives (près de 2/3 des entreprises

en 2019 selon le cabinet Randstad). Ces augmentations individuelles, qui permettent d'attirer ou de fidéliser les profils rares, i.e. les « talents », peuvent aller jusqu'à 20% ou 30%, notamment pour des fonctions spécifiques dans le digital, la data, la cyber-sécurité et l'intelligence artificielle. D'après le cabinet [Mercer](#), ces revalorisations individuelles sont octroyées de façon assez sélective : « *cette sélectivité s'appuie sur des systèmes d'appréciation et de gestion de la performance de plus en plus développés et ancrés dans la culture de l'entreprise* ».

La mobilité accrue chez les jeunes cadres avec des profils recherchés favorise l'augmentation de leur rémunération. En 2018, selon l'APEC, 67% des cadres ayant changé de poste, en interne ou en externe, ont reçu une augmentation lors de leur changement de poste.

Au contraire, les salariés ne possédant pas de compétences spécifiques recherchées ou ne correspondant pas aux nouvelles priorités de l'entreprise, devraient recevoir des augmentations inférieures à celles des profils recherchés en se contentant des enveloppes collectives, tout comme les salariés en contrats précaires (CDD, intérim et temps partiels).

En bas de l'échelle salariale, les travailleurs rémunérés au SMIC devraient, de nouveau, ne pas recevoir de « coup de pouce ». Le SMIC sera valorisé selon la méthode de calcul traditionnelle, ce qui devrait aboutir à une hausse autour de +1,3% en janvier 2020. La prime d'activité sera quant à elle revalorisée de seulement +0,3%.

On observe donc un creusement des écarts salariaux entre les profils « ordinaires » (subissant même dans certains cas un déclassement de leurs compétences) et les profils « rares » qui se retrouvent en situation de force dans la négociation salariale. Cette gestion différenciée des rémunérations en fonction de la performance des salariés, associés au manque de volontarisme de la politique salariale sur les bas salaires, tend à renforcer la [polarisation du marché du travail](#).

Vers une réduction des inégalités femmes-hommes ?

D'après Deloitte, en 2019, les revalorisations salariales des femmes ont été supérieures à celles des hommes (+0,7 point). En 2020, elles devraient de nouveau dépasser celles des hommes. Selon ce cabinet, la mise en place de l'index aurait donc renforcé la prise de conscience des employeurs sur ce type d'inégalité.

Mais ces revalorisations additionnelles restent très limitées, notamment au regard des écarts de rémunération existants. En 2018, selon le Ministère du Travail, l'écart inexplicé de rémunération entre les femmes et les hommes était de 10% environ. Chez les cadres du privé, selon l'APEC, l'écart de rémunération était de 16% en 2018. D'après l'organisme, entre 2016 et 2018, le salaire des hommes cadres a augmenté de 4% (en moyenne de 50 000€ à 52 000€) alors que celui des femmes cadres a stagné (45 000€), et ce, malgré les incitations des pouvoirs publics à réduire les écarts de rémunération.

Dès lors, les revalorisations additionnelles pour les femmes prévues par les entreprises, si elles restent autour de +0,7 point annuel, ne permettront pas de garantir l'effectivité du principe d'égalité salariale avant des années... D'autant que les inégalités entre les hommes et les femmes ne relèvent pas exclusivement des inégalités de salaires (qui sont d'ailleurs difficiles à évaluer du fait de la notion ambiguë de « poste équivalent »). Elles proviennent également de facteurs culturels ou structurels (temps partiel, postes et compétences genrés, pratiques managériales, etc.) (voir « [Index égalité femmes-hommes : limites et intérêt pour les salarié.e.s](#) »).

D'après le baromètre [Ugict-CGT/Secafi](#), les cadres femmes sont d'ailleurs plus nombreuses que les hommes à penser que leur rémunération n'est pas en adéquation avec leurs responsabilités, qualifications, mais aussi avec leur implication, leur charge de travail ou leur temps de travail.

Un effet prime Macron à venir ?

Début 2019, la prime Macron, ou prime exceptionnelle de pouvoir d'achat, a été versée à 5,5 millions de salariés pour un montant médian de 456 euros par environ 20% des entreprises du secteur privé, selon le gouvernement. Ce dispositif permettait aux entreprises de verser jusqu'à 1 000 euros de prime exonérée d'impôt et de cotisations sociales pour les salariés touchant jusqu'à trois fois le SMIC. Les cabinets Mercer et Deloitte affirment que la prime Macron n'a pas eu d'effet négatif sur les augmentations distribuées en 2019 dans la mesure où celles-ci ont été particulièrement dynamiques et supérieures à celles de 2018. Selon Deloitte, les entreprises ont même dépassé en 2019 leurs budgets prévisionnels de +2,0% pour distribuer des augmentations de +2,4% pour les non-cadres et +2,8% pour les cadres.

L'an prochain, la prime Macron sera reconduite, sous condition de mise en place d'un dispositif d'intéressement avant le 30 juin 2020. S'il ne semble pas y avoir eu d'effet de substitution de la prime par rapport aux salaires en 2019, des incertitudes demeurent pour les années à venir. En effet, si elle venait à être pérennisée, par effet d'aubaine, les employeurs pourraient dorénavant privilégier la prime « Macron », ponctuelle et fiscalement très avantageuse, aux augmentations salariales, par nature durables et soumises aux cotisations. Elles pourraient alors profiter de cette prime pour rogner l'enveloppe des augmentations salariales, les éléments de rémunération variable et l'intéressement/participation. Une hypothèse qui pourrait expliquer le fait que, dans un contexte de baisse du chômage, les prévisions d'augmentations de salaires pour 2020 ne soient pas plus élevées que cette année.

En outre, la défiscalisation de la prime prive l'Etat de recettes et l'absence de cotisations sociales (désocialisation) ne permet pas aux salariés bénéficiaires d'acquérir des droits à retraite. En somme, cette prime facultative laissée au bon vouloir des entreprises, n'apporte aucune garantie durable pour les salariés.

Désocialisation des heures supplémentaires : une mesure en demi-teinte

Les mesures de désocialisation et de défiscalisation des heures supplémentaires introduites en janvier 2019 ont un impact non négligeable sur le pouvoir d'achat des salariés effectuant des heures supplémentaires (40% des salariés du privé selon l'Agence centrale des organismes de Sécurité sociale – ACOSS). Pour ces 7,2 millions de salariés, les gains de la désocialisation se sont élevés en moyenne à 60 euros pour le deuxième trimestre 2019 (selon l'ACOSS, gains hors défiscalisation).

Mais depuis le début l'année, le nombre d'heures supplémentaires est resté stable (environ 34 heures par trimestre pour les salariés concernés, soit un chiffre du même ordre de grandeur qu'en 2018) alors que fin 2007, lors de la mise en place de la loi Travail, emploi, pouvoir d'achat voulue par le président de la République Nicolas Sarkozy, elles avaient triplé en un an (+35% au T1 2008 par rapport au T1 2007). Cette stabilité apparente peut s'expliquer par le fait que la mesure Macron n'est pas de la même ampleur que la mesure Sarkozy : les réductions de cotisations salariales s'élèvent au maximum à 11,3% de la rémunération tandis qu'elles pouvaient aller jusqu'à 21,5% fin 2007. Mais, surtout, les cotisations patronales ne sont pas exonérées (seules les entreprises de moins de 20 salariés continuent de bénéficier d'une déduction forfaitaire patronale). L'absence d'incitation patronale semble être la raison pour laquelle le nombre d'heures supplémentaires est resté stable au T1 et au T2 2019.

Ainsi, cette mesure ne devrait pas conduire à une hausse conséquente du nombre d'heures supplémentaires en 2020. Elle devrait uniquement bénéficier aux salariés effectuant régulièrement des heures supplémentaires, sans engendrer de hausse de ces dernières. Les effets sur le pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés du privé devraient donc rester stables et plutôt modestes.

Ouverture des primes conventionnelles à la négociation d'entreprise : à quoi peut-on s'attendre ?

Depuis les ordonnances Macron de septembre 2017, le rôle des branches a été profondément modifié. Ces dernières conservent la faculté de fixer le salaire minimum hiérarchique, auquel les entreprises de la branche ne peuvent déroger, mais les négociations sur les compléments de salaire (primes, majorations et indemnités conventionnelles) sont désormais ouvertes au niveau des entreprises. Par accord d'entreprise, il est donc devenu possible de modifier, voire de supprimer, la plupart des primes conventionnelles : prime de vacances, prime d'ancienneté, prime de panier, prime de treizième mois, etc.

Les syndicats se sont donc engagés dans des négociations pour inclure la plupart des primes dans la définition du salaire minimum hiérarchique de branche (encore négocié au niveau de la branche et imposé aux entreprises). Mais début septembre 2019, la Direction générale du travail (DGT) a bien confirmé que les éléments complémentaires de salaire ne pouvaient pas être inclus dans le salaire minimum hiérarchique (prime d'ancienneté, prime forfaitaire, prime de treizième mois, prime liées à la situation géographique). Seules les primes de production et les avantages en nature peuvent être négociés au niveau de la branche et imposés aux entreprises.

Cette confirmation législative par la DGT est potentiellement préjudiciable pour les salariés dans la mesure où les négociations de branche permettent d'acquérir un socle de garanties minimales en termes de rémunérations auxquelles les entreprises ne peuvent déroger. Et l'augmentation des minima de branche affecte positivement toute la dynamique des salaires effectifs dans les entreprises ([E. Gautier, 2019](#)).

Dès lors, après cette confirmation par la DGT en septembre, à quoi pourrait-on s'attendre au niveau des entreprises pour les négociations sur les primes en 2020 ? Les conséquences peuvent dépendre de la taille des entreprises et de la qualité du dialogue social.

Dans les entreprises où le dialogue social est équilibré, on pourrait s'attendre à ce que les entreprises conservent les primes conventionnelles et s'alignent sur les branches, ou continuent de se placer au-dessus. Aussi, certaines primes pourraient être intégrées dans le salaire de base pour davantage de lisibilité.

Au contraire, dans les entreprises où les syndicats ont peu de marges de manœuvre, dans les PME où les moyens financiers sont plus limités, on pourrait s'attendre à ce que les employeurs remettent en cause ou restreignent l'accès aux diverses primes conventionnelles. Ce qui aboutirait ainsi à une forme de dumping social de la part de ces entreprises et tirerait les salaires vers le bas.

Conclusion

Les entreprises devraient distribuer des augmentations moyennes comparables à celles de cette année, bien qu'opérant dans un contexte à la fois de chômage plus bas et de marché de l'emploi toujours en tension. On observe de fortes disparités entre les enveloppes collectives restreintes, attribuées à la majorité des travailleurs, et les enveloppes individuelles destinées à certains profils aux compétences convoitées, dont les montants explosent.

Les mesures du gouvernement vouées à stimuler le pouvoir d'achat des salariés devraient avoir des effets positifs plutôt limités (index sur l'égalité femmes-hommes, désocialisation des heures supplémentaires) tandis que d'autres mesures (prime Macron et fin de l'extension des primes conventionnelles) pourraient être préjudiciables pour les salariés. Dans tous les cas, l'évolution des salaires dépendra de l'état du dialogue social dans les entreprises mais aussi de la résistance de l'économie française et de la poursuite de la baisse du chômage.