



# ECONEWS



ÉCONOMIE

## INDEXATION DES SALAIRES : SOURCE D'INÉGALITÉ ?

L'indexation automatique des salaires n'est aucunement un instrument de correction de la dispersion des revenus salariaux, mais bien de revalorisation de tous les salaires et, par conséquent, de soutien de la part des revenus du travail dans la valeur ajoutée.

Très prisée pour sa capacité à combler les pertes en pouvoir monétaire des salaires, l'indexation automatique est régulièrement sous attaque, non seulement par le patronat, mais aussi par celles et ceux qui affirment se soucier de son éventuel effet négatif sur les inégalités salariales.

En termes absolus, si les adaptations de salaire à l'inflation confortent, certes, les écarts de revenus (ce phénomène n'étant cependant ni récent ni la cause principale des inégalités au cours du dernier quart de siècle), les inégalités relatives entre les salaires bruts restent, elles, inchangées : si un

individu touche un salaire qui correspond au double de celui d'un autre individu, une tranche indiciaire ne va pas changer ce rapport. Or, la quantification des inégalités se pratique généralement de manière relative.

Il s'ajoute même que, du fait de la progressivité de l'impôt, une hausse brute de 2,5% rapporte proportionnellement plus aux salariés avec un faible revenu qu'à ceux avec un revenu élevé. Ainsi est-il que des 2,5% de hausse salariale brute, il en reste 2% pour quelqu'un avec un taux d'imposition marginal de 20%<sup>1</sup>, mais uniquement 1,5% pour quelqu'un avec un taux marginal de 40%<sup>2</sup>.

Toutefois, l'analyse de l'évolution salariale au Luxembourg peut être utile pour évaluer, dans un premier temps, un effet potentiel à plus long terme de l'indexation des salaires sur le creusement des inégalités.

1 Les ménages fiscaux en classe 1 avec un revenu imposable annuel entre 26,5 mille et 28,4 mille euros.

2 Les ménages fiscaux en classe 1 avec un revenu imposable annuel entre 100 mille et 150 mille euros.



# 1. LA HAUSSE DES INÉGALITÉS SALARIALES PEUT-ELLE S'EXPLIQUER PAR L'EFFET DE L'INDEX ?

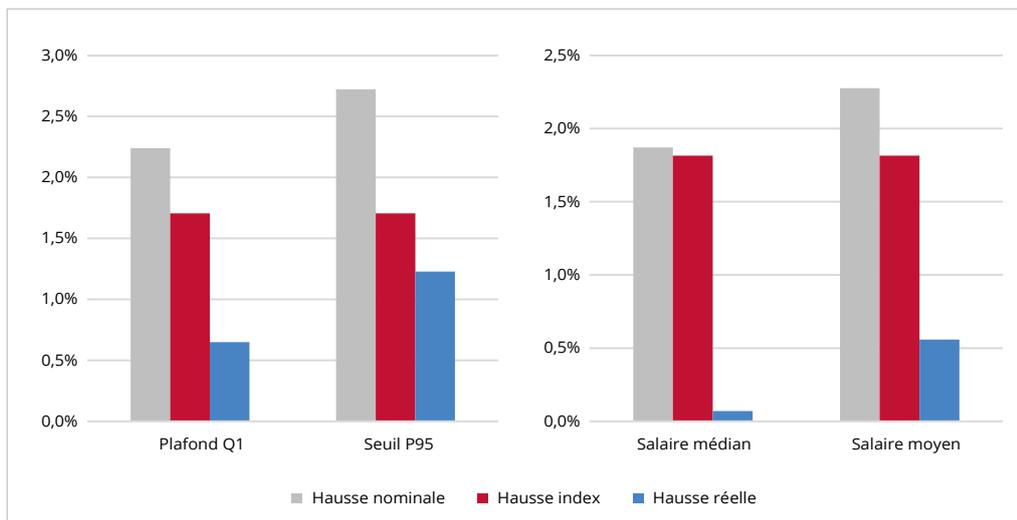
En considérant l'économie luxembourgeoise de 2007 à 2020, on peut observer que le salaire le plus élevé du premier quintile<sup>3</sup> (Q1) a augmenté annuellement de 2,2% en moyenne, où, à elle seule, l'indexation (+1,7%) est responsable de 76% de la progression. Il apparaît ainsi qu'en termes réels – c.-à-d. hors revalorisation par l'indexation -, le salaire le plus élevé du premier quintile n'a guère crû que de 0,65% annuellement.

De son côté, le salaire représentant le seuil des 5% des salaires les plus élevés (P95) dans l'échelle de rémunération a augmenté annuellement de plus de 1,2% en termes réels.

En d'autres mots, sur cette période, les salaires les plus élevés ont connu, en termes réels et bruts, une hausse qui est presque deux fois plus importante que les salaires les plus bas.

De même, voir le salaire moyen augmenter annuellement presque quatre fois plus vite que le salaire médian<sup>4</sup> en termes réels souligne le fait que l'on assiste à un creusement des inégalités salariales tout à fait indépendamment de l'index.

## Hausse annuelle moyenne inégale des salaires (2007-2020 pour le Q1 et le P95 ; 2006-2018 pour le salaire médian et moyen)



Données : Eurostat (ESS) pour le salaire médian et moyen et projets de loi visant à modifier l'article L. 222-9 du Code de travail pour le reste ; graphique : CSL

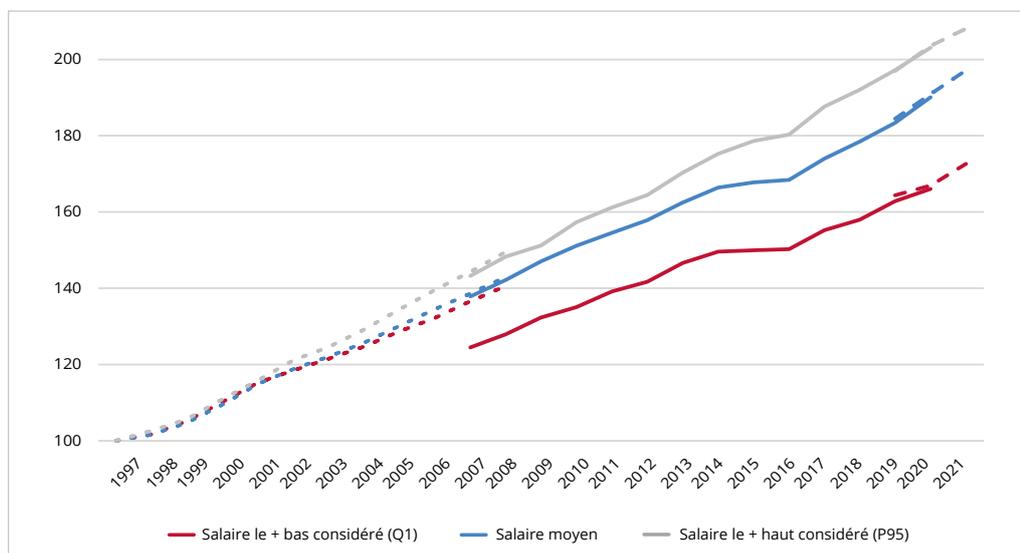
Ainsi, alors que les petits salaires de l'économie n'ont pratiquement progressé qu'en vertu de la revalorisation due à l'indexation, les plus hauts salaires se sont envolés et ont affiché une hausse salariale bien supérieure à leur perte de pouvoir d'achat comblée par l'index. Il devient donc apparent que la hausse des inégalités en matière de salaires n'est pas due à leur indexation.

Ce creusement des inégalités salariales est d'ailleurs une tendance qui se confirme à plus long terme. En effet, en observant au graphique suivant l'évolution totale des salaires de 1997 à 2021, on peut constater que P95, le plus petit des 5% des salaires les plus élevés, a plus que doublé (+108%) au cours de ces 24 années, alors que le salaire moyen n'a augmenté que de 97% et le plus gros des 20% des salaires les moins élevés (Q1) que d'un peu plus de 70%.

3 Autrement dit le plafond de la première tranche de 20% des salaires les plus faibles perçus ces années-là.

4 Salaire du milieu de la distribution : la moitié des salariés gagne moins que le salaire médian et l'autre moitié gagne davantage.

## Évolution des salaires bruts de 1997 à 2021



Note : Rupture méthodologique de série en 2007/2008 à la suite de l'introduction du statut unique et en 2019.  
Données : Projet de loi visant à modifier l'article L. 222-9 du Code de travail ; graphique : CSL

Il est ainsi remarquable que plus le salaire initial est élevé, plus il croît, de manière à augmenter les inégalités, alors que si les salaires n'augmentaient qu'en vertu de l'indexation l'évolution des différents niveaux salariaux aurait été parallèle. Au cours de cette période 1997-2021, le salaire moyen a augmenté de 37 points de pourcentage en plus de la revalorisation due à l'indexation des salaires, mais cette différence est de 48 points pour le seuil salarial des cinq percentiles supérieurs

contre seulement 12 points pour le salaire représentant le plafond du premier quintile<sup>5</sup>. Autrement dit, en faisant abstraction de l'effet de l'index, les salaires les plus élevés ont augmenté quatre fois plus vite que les salaires les plus bas sur l'ensemble de la période allant de 1997 à 2021. De même, la croissance réelle du salaire moyen a été trois fois plus importante que celle du salaire supérieur du premier quintile.

## 2. LES PÉRIODES DE FAIBLE INDEXATION FREINENT-ELLES LES INÉGALITÉS ?

En analysant les sous-périodes de 1997 à 2020, on observe que, au cours des phases de plus forte indexation, les inégalités se sont plus faiblement creusées et que plus il y a de tranches d'index déclenchées, moins les inégalités progressent !

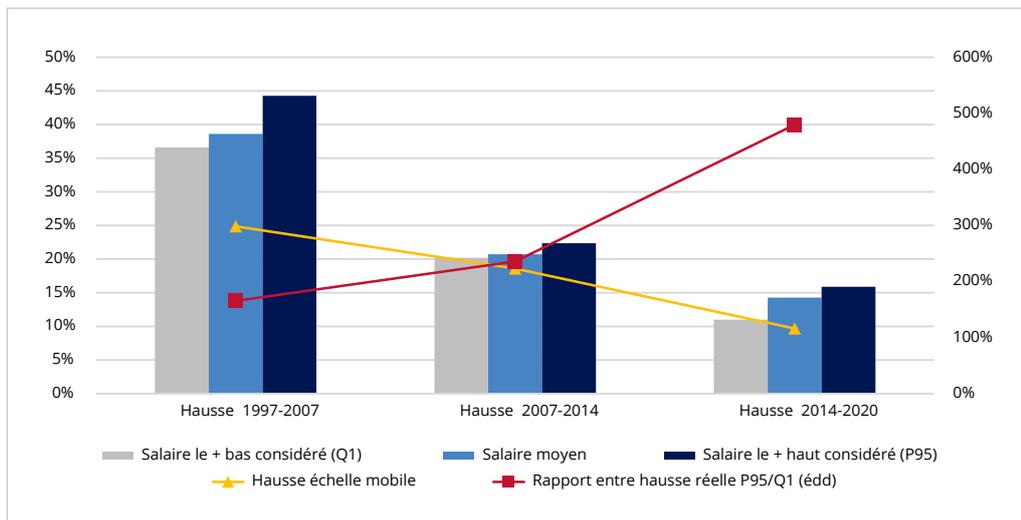
Ainsi, entre 1997 et 2007, période de hausse de l'échelle mobile relativement plus dynamique (+25% en 10 ans, donc 2,3% annuellement), le salaire représentant le seuil des 5% des salaires les plus élevés a augmenté, en termes réels, de 65% de plus que le salaire représentant le plafond des 20%

des salaires les plus bas. Pendant la période de 2007 à 2014, avec une hausse de l'échelle mobile tout aussi dynamique (2,4% annuellement), ce différentiel de croissance s'élevait à 136%, alors que pour la période de 2014 à 2020, période de faible hausse de l'échelle mobile (1,5% annuelle), il était de 380%.

Ces données suggèrent que le creusement des inégalités (relatives) est plus fort dans les périodes à faible indexation (2014-2019) qu'en période d'indexation plus dynamique (1997-2007/2007-2014).

<sup>5</sup> Autrement dit, la hausse autonome du salaire moyen était de 37%, de 48% pour le seuil du P95 et uniquement de 12% pour le plafond du Q1.

### Évolution des salaires et de l'échelle mobile des salaires



Données : Projet de loi visant à modifier l'article L. 222-9 du Code de travail et STATEC ; graphique : CSL

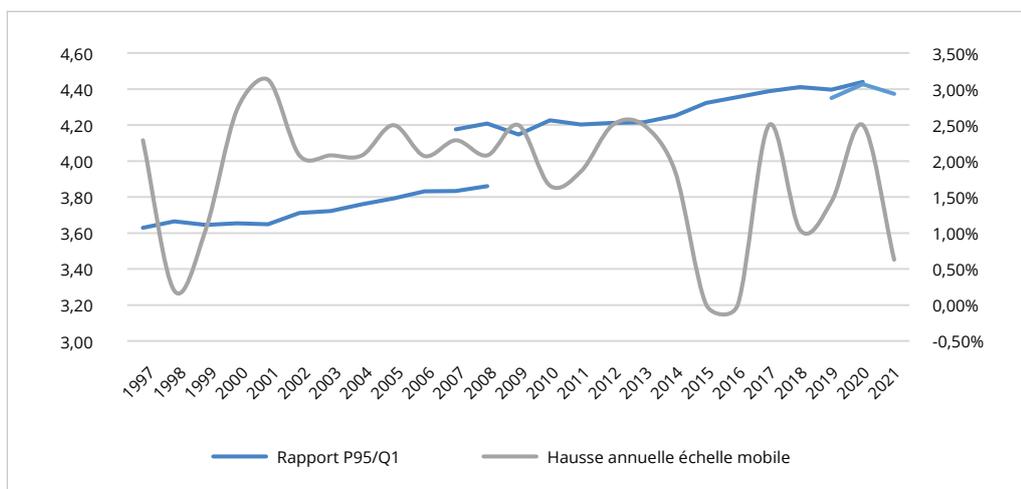
Par cette analyse, l'indexation des salaires paraît par conséquent être plutôt un modérateur qu'un accélérateur d'inégalités. En effet, alors que la hausse annuelle de l'échelle mobile est en retrait sur la période de 1997 à 2020, les inégalités se creusent. Ainsi, pendant que la revalorisation due à l'index diminue annuellement entre 2013 et 2020, le ratio P95/Q1 augmente chaque année.

Ainsi, l'empirie suggère que l'indexation des salaires n'est aucunement responsable des hausses des inégalités. Si, véritablement, l'indexation des salaires était la cause de la hausse

des inégalités, pourquoi celles-ci n'ont-elles pas diminué (ou au moins ralenti leur croissance) en 2015 et en 2016 quand aucune tranche indiciaire n'a été déclenchée ?

En rapportant le ratio nominal P95/Q1 directement à la baisse de l'échelle mobile, on constate même que, pour chaque point de pourcentage de hausse de l'index, le ratio diminue de 0,1 point. Les données de 1997 à 2020 suggèrent non pas que l'indexation augmente les inégalités, mais bien au contraire que les inégalités relatives diminuent avec l'index !

### Évolution du rapport P95/Q1 et de l'échelle mobile des salaires



Note : Rupture méthodologique de série en 2007/2008 à la suite de l'introduction du statut unique et en 2019.  
Données : Projet de loi visant à modifier l'article L. 222-9 du Code de travail ; graphique : CSL

### 3. QUELLES RAISONS À L'AUGMENTATION DES INÉGALITÉS ?

Le creusement des inégalités, tout aussi problématique et important qu'il soit, n'est donc nullement imputable à l'indexation qui reste neutre en termes d'inégalités relatives. En effet, l'accroissement des inégalités s'opère *malgré* plutôt qu'à cause de l'indexation. Bien au contraire, il est même plausible qu'à défaut d'indexation, les salaires les plus bas n'auraient pas ou seulement très peu progressé.

Par conséquent, d'autres facteurs explicatifs que l'indexation automatique des salaires doivent être mobilisés pour comprendre ces évolutions.

Ainsi la plus forte hausse des salaires les plus élevés (P95) révèle-t-elle sans aucun doute un des mécanismes profonds du marché du travail, où les hauts salaires ont un pouvoir de négociation individuel important, alors que celui des petits salaires est par essence très faible.

Le STATEC avance de son côté, pour ce qui concerne les évolutions récentes et à moyen terme des salaires autonomes des plus hauts revenus, les gains de productivité ou les pénuries de main-d'œuvre.

Dans une perspective plus longue et sur un plan macro-géographique, qui, par capillarité, peut se diffuser au niveau national, on peut y ajouter le rôle des politiques océdéennes et européennes de l'offre (axées sur les marchés et les profits) que nous connaissons depuis plusieurs décennies et qui ont davantage affaibli la position des salariés à faible revenu en incitant à décentraliser toujours plus les négociations salariales. La baisse du taux de couverture par les contrats collectifs dans le secteur privé <sup>6</sup> peut expliquer en partie cette dynamique de perte de pouvoir de négociation des salariés les plus vulnérables <sup>7</sup>.

Un des moteurs des inégalités réside également dans la variation croissante des régimes de travail entre les entreprises (CDD, temps partiels). Si des raisons macroéconomiques, telles une prime technologique au profit des « talents » et des travailleurs très qualifiés ou encore la mondialisation, sont classiquement avancées, les facteurs institutionnels, telle la faiblesse du salaire minimum, tendent à être substantiellement plus importants que les tendances macroéconomiques <sup>8</sup>. Ceci souligne la responsabilité des gouvernements

et des institutions en matière d'inégalités, en dépit des bouleversements macroéconomiques qui peuvent survenir.

En revanche, le macrophénomène de la financiarisation de l'économie exerce, lui, aussi un rôle majeur ; celle-ci, avec entre autres caractéristiques de mettre la valeur actionnariale sur un piédestal à laquelle elle associe les salariés les mieux rémunérés (dirigeants, managers et autres gestionnaires – de fonds), aura notamment engendré de nouvelles formes prisées de rémunération (stock-options, intéressement et autres primes participatives <sup>9</sup>), par ailleurs fiscalement favorisées et réservées à certaines catégories de salariés déjà installés en haut de l'échelle des revenus <sup>10</sup>. Qui plus est, la gestion de plus en plus fréquente des entreprises par des « business managers » détenteurs de « MBA » (plutôt que par des profils qui ne sont pas issus d'écoles de commerce) provoque des reculs importants de rémunération pour les salariés, créant ainsi de la valeur actionnariale, mais sans amélioration notable des performances des entreprises. Ces diplômés ne se privent par contre pas de s'octroyer une rémunération supérieure à celle d'un dirigeant de niveau de formation égal qui n'est pas issu d'une école de commerce <sup>11</sup> !

Concomitamment, la réduction des taux marginaux d'imposition et les faveurs fiscales faites aux revenus du capital, très inégalement répartis, jouent également un rôle majeur dans l'accroissement des inégalités, l'efficacité redistributive du système fiscal s'étant amoindrie. Cette réduction est clairement associée avec les hausses de la part des revenus avant impôts du top 1% et des CEO internationaux, sans que, d'ailleurs, cela ne provoque non plus de « ruissellement » en termes de croissance économique <sup>12</sup>.

6 Zwysen, Drahokoupil, Are collective agreements losing their bite? Collective bargaining and pay premia in Europe 2002-2018, ETUI WKP 2022.07.

7 Müller, Vandaele, Waddington, Collective bargaining in Europe: towards an endgame (Volume I-IV), ETUI 2020.

8 Zwysen, Wage inequality within and between firms. Macroeconomic and institutional drivers in Europe, ETUI WKP 2022.02.

9 Selon l'OCDE, les bonus pour les hauts revenus, méthode de rémunération tout particulièrement répandue au Luxembourg, constituent un tiers (contre un cinquième en moyenne) du revenu du travail du top 1% des plus hautes rémunérations, dont les revenus représentent un peu plus de 6 % du total des revenus du travail (Denk, Who are the top 1% earners in Europe?, OECD ECO/WKP n° 1274, 2015). Voir aussi Zwysen 2021, op. cit. ou encore le « Recensement économique annuel de l'actionnariat salarié dans les pays européens » (2021) par la Fédération européenne de l'actionnariat salarié.

10 Stockhammer, Financialization and the slowdown of accumulation, Cambridge Journal of Economics, 2002, vol. 28 (5), pp. 719-741.

11 Acemoglu, Xi He et Le Maire, Eclipse of Rent-Sharing: The Effects of Managers' Business Education on Wages and the Labor Share in the US and Denmark, NBER, 2022.

12 Voir, par exemple, Piketty, Saez and Stantcheva, Optimal Taxation of Top Labor Incomes: A Tale of Three Elasticities, American Economic Journal: Economic Policy, 2014 6 (1): 230-71.



## 4. CONCLUSION

---

Dès lors, si la hausse des inégalités au Luxembourg est réelle et problématique, celle-ci a plusieurs sources, mais l'indexation des salaires n'y figure pas. Une des raisons principales semble être le pouvoir de négociation individuel presque inexistant dans le chef des salariés appartenant aux premiers déciles de la distribution salariale et la couverture insuffisante par des conventions collectives, ce qui se remarque par le fait que ceux-ci connaissent une progression de revenu qui n'est que marginalement plus élevé que la revalorisation prescrite dans le cadre de l'indexation automatique, contrairement au pouvoir de négociation des salariés avec de très hauts revenus du travail.

L'index n'est donc pas une source du creusement des inégalités relatives. Plutôt qu'un amplificateur de celles-ci, les données suggèrent que l'indexation des salaires joue un rôle de frein, puisqu'il est le seul mécanisme à procurer une progression salariale aux petits revenus.

Néanmoins il convient de ne pas essayer d'octroyer à l'index des vertus qu'il n'est pas censé avoir et qu'il ne va jamais acquérir ; la manipulation de l'index n'est pas le procédé pour résoudre tous les problèmes qui se posent à notre société. L'index tel qu'actuellement appliqué a pour vocation économique de maintenir le pouvoir d'achat des salaires et de soutenir la part du travail dans la valeur ajoutée, et non pas de procéder à une redistribution sociale.