Royaume-Uni
Les revenus du travail : une succession de chocs

Jacques FREYSSINET

Comme le reste du monde, le Royaume-Uni est frappé à partir de 2019 par des chocs sanitaires et économiques qui se répercutent sur les revenus du travail. Face à la pandémie, le gouvernement adopte des mesures qui les préservent globalement. En revanche, en 2022 et 2023, l'inflation engendre une crise du pouvoir d'achat à l'origine de conflits sociaux d'une ampleur exceptionnelle. Aujourd'hui, la perspective d'une stagnation suivie d'une faible croissance fait prévoir que le niveau du salaire réel ne rattrapera qu'en 2028 son niveau de 2008, à la veille de la crise financière.

Like the rest of the world, the United Kingdom has, since 2019, been hit by health and economic crises with repercussions for employment income. In the face of the pandemic, the government adopted measures broadly maintaining income levels. However, in 2022 and 2023, inflation brought about a purchasing power crisis, in turn causing social conflict of exceptional proportions. Today, the prospect of stagnation followed by weak growth prompts predictions that real pay will take until at least 2028 to recover to the level last seen in 2008 just before the financial crisis.

Jacques Freyssinet est chercheur associé à l'Ires.

Comme le reste du monde, le Royaume-Uni est frappé à partir de 2019 par une succession de chocs sanitaires et économiques qui ont de fortes répercussions sur la détermination des revenus du travail. Mais à la différence des autres pays développés, ces deux chocs majeurs y interviennent après une décennie de dégradation du salaire réel et ont donc des conséquences spécifiques. Face à la pandémie, le gouvernement adopte des mesures exceptionnelles qui préservent globalement les revenus du travail. En revanche, la poussée inflationniste des années 2022 et 2023 engendre une crise du pouvoir d'achat à l'origine de conflits sociaux d'une ampleur exceptionnelle. Aujourd'hui, la perspective d'une stagnation suivie d'une faible reprise de la croissance conduit à prévoir que le niveau du salaire réel ne rattrapera qu'en 2028 son niveau de 2008, à la veille de la crise financière. Si l'enjeu salarial est central au cours de la période, il doit être situé dans un mouvement plus complexe d'évolution des revenus du travail (encadré 1).

Encadré 1 - **Salaires et revenus du travail**

Deux dimensions doivent être prises en compte pour comprendre les relations entre salaires et revenus du travail.

En premier lieu, la stratégie d'externalisation des employeurs a entraîné une croissance importante du nombre des travailleuses et travailleurs indépendants sans personnel salarié qui se trouvent en situation de subordination économique. Le cas des plateformes en est l'illustration la plus manifeste, mais il existe de multiples autres modalités qui répondent à la volonté des utilisateurs de la force de travail de ne pas se soumettre aux obligations qui s'imposent à l'employeur. Les revenus de ces personnes sont directement liés à leur volume de travail. Bien que mal mesurés par la statistique, ils sont en moyenne nettement plus faibles que la moyenne des salaires. La croissance de leur part dans l'emploi total correspond, dans une large mesure, au camouflage juridique d'une réalité économique d'emplois à bas salaires.

En second lieu, le Royaume-Uni a considérablement développé des prestations sociales qui comblent la différence entre les gains d'un ménage et un niveau minimum de ressources garanti en fonction des caractéristiques de ce ménage (analogue au revenu de solidarité active – RSA – en France). La prestation la plus répandue aujourd'hui, l'Universal Credit (UC), couvre environ quatre millions de familles et six millions de personnes. Il obéit aux principes suivants : jusqu'à un certain seuil minimum, les revenus issus du travail sont entièrement conservés par les titulaires de l'UC ; au-delà de ce seuil, un pourcentage de ces revenus est déduit du montant de l'UC jusqu'à un seuil maximum où l'UC disparaît. Ainsi les revenus nets tirés du travail pour les bas salaires sont fonction de la situation du ménage relativement à l'UC et des variations, soit du montant de l'UC ou soit des paramètres qui s'y appliquent (seuils, taux de déduction). Ces variations ont été importantes dans la période.

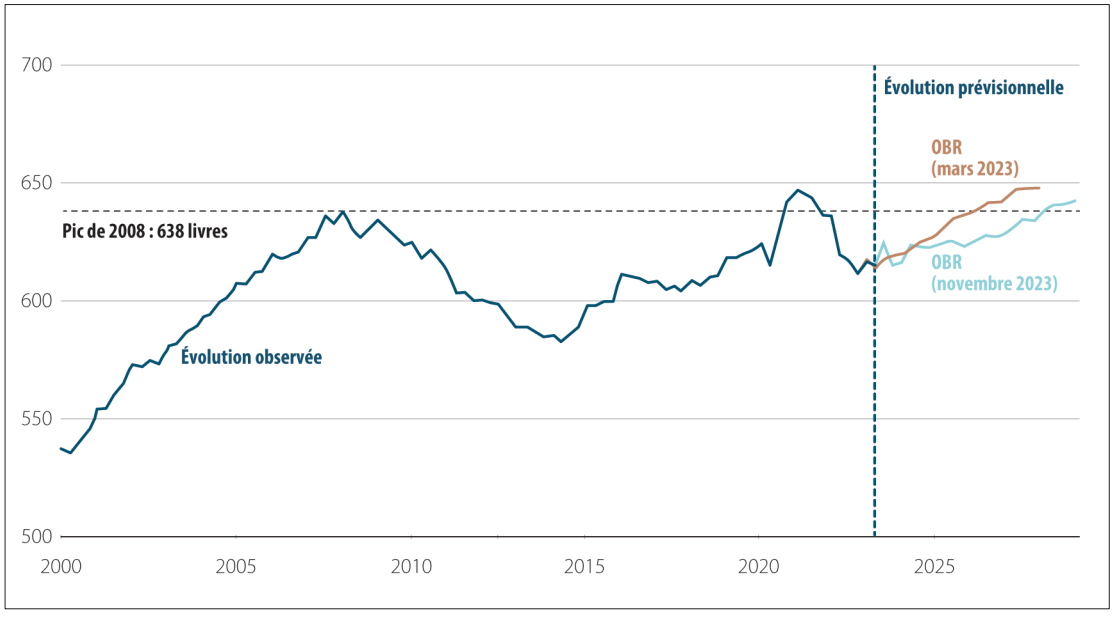
Après la décennie perdue

En 2019, à la veille de la pandémie, le salaire réel moyen au Royaume-Uni est inférieur à son niveau de 2008 (graphique 1). Le recul résulte de l'impact de la « grande récession » des années 2008-2009 qui n'a été que partiellement compensé au cours des années suivantes (Dolton *et al.*, 2020 ; Freyssinet, 2019).

Ces résultats sont liés à la médiocrité des performances du Royaume-Uni en matière de productivité du travail. Le phénomène est toutefois amplifié par un décrochage entre l'évolution de la productivite et celle des rémunérations perçues par les salariés. Les recherches qui se sont multipliées pour percer l'« énigme de la productivité » (*productivity puzzle*) révèlent la combinaison de plusieurs facteurs. La récession de 2008-2009 puis l'incertitude engendrée à partir de 2016 par le Brexit entraînent l'abandon ou le report de projets d'investissements productifs intérieurs dans une économie fortement globalisée et financiarisée. Plutôt que l'immobilisation de leurs capitaux, les entreprises privilégient le recours à une main-d'œuvre abondante, précaire et bon marché. Cette source est alimentée par la destruction depuis l'époque thatchérienne des mécanismes de protection de l'emploi qui étaient jusqu'alors assurés par la négociation collective. Les gouvernements du New Labour (1997-2010) ne remettent que partiellement en cause la tendance. Ainsi se renforcent des caractéristiques déjà mises en évidence dans le passé par les travaux de comparaison internationale :

Graphique 1 - **Évolution du salaire réel hebdomadaire moyen (2000-2028)**

En livres



Notes :

- Salaires réels déflatés selon l'indice des prix à la consommation (CPI).
- Pour 2023-2028, prévisions de l'Office for Budget Responsibility, groupe d'experts indépendants chargés d'analyser et d'évaluer la politique budgétaire du gouvernement, publiées en mars 2023 et novembre 2023.

Champ : ensemble de l'économie.

Source : Aref-Adib *et al.* (2023:14).

un modèle de production à basses qualifications, bas salaires et basse productivite[1].

Dans ce contexte, le mouvement syndical, gravement affaibli, est incapable de tirer parti du retour à un pseudo-plein emploi qui n'est rendu possible que par l'explosion des emplois précaires et du temps partiel subi. La décennie perdue des salaires au Royaume-Uni ne constitue donc pas un accident de l'histoire, mais son aboutissement logique. Cependant, contrairement à ce qui était prévisible, le recul des salaires réels ne s'accompagne pas d'une amplification générale des inégalités salariales (Cribb *et al.*, 2023). Seuls en bénéficient les très hauts salaires. Le pourcentage des emplois à bas salaires a diminué depuis l'introduction en 2016 du National Living Wage (NLW), salaire minimum légal à partir de 25 ans.

Deux crises, deux politiques

Face aux chocs sur les revenus du travail engendrés par la pandémie puis par l'inflation, les politiques publiques sont contrastées. Dans le premier cas, des revenus de substitution sont attribués massivement aux travailleurs et aux travailleuses touchés par la pandémie, préservant ainsi globalement les revenus du travail. Dans le second cas, seules sont attribuées des aides aux ménages à bas revenus tandis que l'on observe une chute des revenus du travail qui est génératrice d'une vague exceptionnelle de conflits sociaux.

Pandémie et substituts aux revenus du travail

Les vagues successives de la pandémie de mars 2020 au 2e trimestre 2021 entraînent des destructions d'emplois et surtout un recours massif au chômage total temporaire (*furlough*), puis au chômage partiel (Freyssinet, 2021a, 2021b). Les emplois touchés sont principalement des emplois à bas salaires (hôtels-cafés-restaurants, commerce de détail…). Il en résulte, par effet de composition, une hausse transitoire du salaire réel moyen qui atteint provisoirement un pic historique (graphique 1).

L'ampleur des chocs sur le niveau d'activité entraîne une réaction budgétaire massive des pouvoirs publics, en particulier au bénéfice des revenus du travail :

- une indemnisation à 80 % du chômage temporaire total (jusqu'à un plafond) est créée dès mars 2020 ; elle est par la suite étendue au chômage partiel. Le dispositif est renouvelé et modifié à plusieurs reprises au rythme de la pandémie pour être définitivement éteint le 30 septembre 2021. À son maximum, il couvre 8,9 millions d'emplois en mai 2020 et, au total, 11,7 millions en ont bénéficié ;
- toujours en mars 2020, une aide aux *self-employed* (emploi indépendant) est introduite. Entre un plancher et un plafond de revenu, elle assure initialement une garantie de 80 % du revenu antérieur moyen. Le dispositif est aussi l'objet de plusieurs modifications avant d'être également éteint le 30 septembre 2021. Au total, 2,9 millions de personnes en ont bénéficié ;
- plusieurs prestations sociales sont temporairement revalorisées, en particulier l'UC dont le montant hebdomadaire augmente de 20 livres (23,35 euros) avec

1. Nous résumons ici une analyse présentée dans un numéro antérieur de la *Chronique internationale de l'IRES* avec une bibliographie (Freyssinet, 2019).

des prolongations successives jusqu'au 30 septembre 2021[2] ;

- par ailleurs, l'augmentation de 6,2 % du salaire minimum des adultes (NLW) au 1er avril 2020, annoncée avant l'éclatement de la première vague de la pandémie, n'est pas remise en cause. En revanche, sa revalorisation au 1er avril 2021 est limitée à 2,2 % au nom de la protection de l'emploi tandis qu'au nom de la maîtrise du déficit budgétaire, les salaires du secteur public sont gelés sauf pour les professions médicales. Les accords de salaire du cycle août 2020-juillet 2021 sont conclus avec de faibles augmentations nominales médianes (2 % sur les salaires de base) (LRD, 2021).

La fragilité des sources statistiques pour l'année 2020 rend difficile une mesure de l'impact sur les inégalités de revenus du travail sous l'effet de deux mouvements en sens contraire. D'une part, l'augmentation du salaire minimum en 2020 a amélioré la situation relative des titulaires de bas salaires s'ils ont conservé un emploi à plein temps. D'autre part, comme nous l'avons indiqué, le chômage temporaire (total ou partiel) a surtout touché les bas salaires[3]. Or, celui-ci engendre une perte de salaire comprise entre 0 et 20 % selon le complément versé ou non par l'employeur. En pratique, l'importance des compléments a été fonction croissante du niveau de salaire. Comme 37 % des titulaires du salaire minimum travaillaient dans les secteurs victimes de fermetures, ils ont pu subir sur son nouveau montant une perte de salaire allant jusqu'à 20 %.

Une approche plus large couvre l'ensemble des bas salaires, définis conventionnellement comme les salaires horaires inférieurs aux deux tiers du salaire médian. On retrouve pour ces derniers la même concentration dans les secteurs les plus frappés par la pandémie, les plus utilisateurs du chômage total temporaire et où les employeurs sont les moins portés à compléter les 80 % remboursés par le gouvernement.

Inflation, crise du pouvoir d'achat et conflits sociaux

Le deuxième choc est aussi inattendu que le premier, mais de nature différente (Freyssinet, 2022). En octobre 2021, l'Office for Budget Responsibility (OBR)[4] prévoit une croissance de 6,0 % pour 2022 et une réduction progressive de l'inflation après un pic de 4,4 % au 2e trimestre 2022. Dans ce contexte, les aides exceptionnelles de substitution aux revenus du travail sont supprimées au 30 septembre 2021 alors que la rapidité de la reprise économique engendre des pénuries de main-d'œuvre. La conjoncture se renverse bientôt, essentiellement pour des raisons externes ; l'explosion des prix de l'énergie est suivie de l'augmentation sur les marchés mondiaux des prix des matières premières et des produits alimentaires, domaines où le Royaume-Uni est

2. L'Universal Credit est un revenu minimum garanti en fonction principalement de la composition du ménage (encadré 1). Il peut être attribué à des ménages qui perçoivent un bas salaire ; son montant différentiel augmente si le revenu salarial diminue.

3. Au cours de la première vague de la pandémie, le chômage temporaire a frappé 25 % des personnes appartenant au premier quintile de gains salariaux, c'est-à-dire les 20 % de personnes percevant les salaires les plus bas, et 6 % des personnes appartenant au cinquième quintile, soit les 20 % de personnes aux salaires les plus élevés.

4. Voir la note du graphique 1, p. 49.

grand importateur. La croissance s'effondre avec même une brève récession. L'inflation connaît un pic en octobre 2022 avec 11,1 % sur un an.

En 2022, l'accélération de l'inflation prend de court les négociateurs syndicaux qui passent des accords annuels sur la base du taux d'inflation constaté au moment des négociations, avec très rarement des clauses d'indexation ou de « revoyure ». Dans le même temps, le gouvernement limite drastiquement les hausses de salaire dans le secteur public. Dès lors, les conflits sociaux se multiplient et s'amplifient en 2023 pour atteindre un niveau inégalé depuis 1979 lors de l'« hiver du mécontentement » (Winter of Discontent) (Connolly, 2023 ; Freyssinet, 2022). Si ces conflits débouchent souvent sur des hausses nominales importantes, elles ne sont qu'exceptionnellement supérieures au taux d'inflation. Sur le cycle de négociation 2021-2022, le taux médian passe de 2 à 4,2 % ; il est de 6,5 % pour le cycle 2022-2023. Cependant la perte de pouvoir d'achat des salaires négociés est encore de 2,5 % pour cette dernière année (LRD, 2023a). Ce n'est que dans les derniers mois de l'année 2023 qu'apparaissent de faibles augmentations des salaires réels qui sont loin de compenser les reculs précédents (voir *infra*).

Dans ce contexte, tandis que l'augmentation de 6,6 % du salaire minimum au 1er avril 2022 est inférieure à l'inflation des 12 mois qui suivent, la politique du gouvernement n'est plus ciblée, comme lors du choc précédent, sur des dispositifs de substitution aux pertes de revenu du travail, mais sur des aides aux ménages défavorisés. Il s'agit principalement d'une augmentation, le plus souvent provisoire, de certaines prestations sociales accompagnée d'une réduction temporaire des factures d'énergie.

Au total, si l'impact de l'inflation sur les ménages les plus pauvres a été partiellement amorti, la croissance des salaires nominaux en 2022 et 2023 est inférieure à l'inflation (tableau 1).

Tableau 1 - Évolution des salaires et des prix constatée et prévue

En % de variation annuelle

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Salaire réel par tête (CPI)*	-2,9	-0,7	0,0	0,4	0,6	0,8	0,8
Salaire réel par tête (RPI)*	-5,0	-3,0	-1,3	-0,4	-0,5	-0,3	-0,1
Revenu réel disponible des ménages (CPI)*	-1,4	0,6	-0,9	1,9	1,7	2,1	2,0

* Le salaire réel peut être calculé en utilisant deux indices de prix. L'indice RPI (Retail Price Index – Indice des prix de détail) est calculé depuis 1947 et fournit des séries longues. L'indice CPI (Consumer Price Index – Indice des prix à la consommation) a été introduit en 1996, officiellement pour s'aligner sur les normes internationales. Des différences de mode de calcul apparemment techniques (en particulier l'usage de moyennes géométriques au lieu de moyennes arithmétiques pour agréger les variations de prix des produits) aboutissent à une évaluation systématiquement inférieure du taux d'inflation avec le CPI. Le gouvernement se réfère au CPI alors que les syndicats privilégient le RPI. L'OBR utilise les deux indices.

Source : OBR, 2023 (Prévisions pour 2024-2028).

Encadré 2 - **Une inflation nourrie par les profits ?**

Comme dans d'autres pays, un débat s'est ouvert au Royaume-Uni sur le point de savoir si la poussée exogène d'inflation, pour l'essentiel engendrée par les prix d'importation de l'énergie et des produits alimentaires, n'était pas entretenue, voire amplifiée, par l'élargissement des marges de profit des entreprises et non plus par la traditionnelle boucle prix-salaires.

Les analyses disponibles portent sur la période allant de 2019 à 2022, parfois jusqu'au 2e trimestre 2023. Elles se heurtent à de nombreuses difficultés non seulement de mesure statistique, mais surtout de choix d'un concept pertinent (allant de la part des revenus bruts du capital dans le PNB à un taux de marge des entreprises ou à un taux de profit « pur »).

En s'appuyant sur des données macroéconomiques, les experts de la Banque d'Angleterre concluent qu'à la différence des États-Unis et de la zone euro, les profits des entreprises du secteur marchand n'ont pas significativement contribué à la transmission de l'inflation. Selon eux, les facteurs centraux résideraient dans les fluctuations des salaires et des taux d'intérêt (Haskel, 2023 ; Piton *et al.*, 2023). La seule indication en sens contraire, de faible ampleur, provient d'une enquête auprès des entreprises qui prévoyaient en 2023 le rétablissement de leurs marges après une compression subie entre début 2021 et début 2023 (Yotzov *et al.*, 2023).

La thèse contraire est soutenue, notamment par les syndicats, selon une autre approche fondée sur des données microéconomiques. Des travaux mettent en évidence l'augmentation considérable des résultats déclarés par les 350 plus grandes sociétés cotées en Bourse. Leur taux de marge est passé de 5,7 à 10,7 % entre le 1er semestre 2019 et le 1er semestre 2022 (Unite, 2023 ; LRD, 2023c). À la fin de 2022, le volume de leurs profits est au moins de 30 % supérieur à celui de fin 2019 (Jung, Hayes, 2023). La hausse des prix a permis, grâce à la réduction des salaires réels, de restaurer les profits après le recul engendré par la pandémie. Toutefois, ces résultats ne portent que sur les très grandes sociétés et non sur l'ensemble des profits des entreprises. Par ailleurs, les syndicats dénoncent aussi les hausses des très hauts salaires comme facteurs d'inflation[1].

1. T. Helm, P. Inman, « Union fury as figures show pay rises among top earners driving inflation », *The Observer*, June 25, 2023.

Deux sources statistiques fournissent l'information la plus récente (ONS, 2024a ; Francis-Devine *et al.*, 2024) :

- une enquête annuelle auprès des employeurs (Annual Survey of Hours and Earnings – ASHE) est réalisée chaque mois d'avril. Elle fournit les résultats les plus précis et les plus complets (ONS, 2023). Le salaire réel hebdomadaire moyen pour les emplois à plein temps a baissé de 2,3 % entre avril 2021 et 2022 (-1,3 % pour le secteur privé et -2,7 % pour le secteur public), puis de 1,5 % entre avril 2022 et 2023 (0 % pour le secteur privé et -4 % pour le secteur public) ;

▪ une enquête mensuelle auprès des employeurs (Average Weekly Earnings – AWE) permet de suivre les tendances trimestrielles. Les derniers résultats publiés (pour septembre-octobre-novembre 2023) donnent une augmentation sur un an de 1,3 % des salaires réels moyens (ONS, 2024b).

La baisse des salaires réels s'est donc encore poursuivie au début de l'année 2023 et n'a été interrompue qu'au cours des derniers mois de l'année.

En référence aux évolutions intervenues depuis 2008, le Trades Union Congress (TUC) dénonce « la plus longue et plus sévère compression des salaires dans l'histoire moderne[5] » et en attribue la responsabilité à la politique des gouvernements conservateurs depuis 2010. Il revendique une politique de relance de la croissance économique sur la base d'une politique budgétaire expansionniste et un renforcement des services publics (TUC, 2022a, 2022b, 2023a). Cette politique reposerait, du côté de l'offre, sur des investissements soutenables à long terme, sur la formation tout au long de la vie, sur la garantie d'un travail décent ainsi que, du côté de la demande, sur une croissance des salaires assurée par le renforcement et l'extension de la négociation collective pour des accords de salaires équitables (*fair pay agreements*). De plus, il demande que le salaire minimum horaire pour les adultes (National Living Wage) soit porté à 15 livres (17,50 euros) pour atteindre une cible de 75 % du salaire médian, sans préciser le calendrier de réalisation de cette revendication.

Par ailleurs, le TUC dénonce l'expansion tendancielle du travail précaire, accélérée par la pandémie et la poussée inflationniste. Il l'évalue à 3,9 millions de personnes à la fin de 2022, soit 11,8 % de l'emploi total. Le mouvement frappe particulièrement les minorités ethniques (BAME – Black, Asian and minority ethnic) dont le pourcentage en emploi précaire est passé de 12,2 à 17,8 % entre 2011 et 2022 (LRD, 2023b ; TUC, 2023b).

Enfin, le TUC rejette la thèse de la Banque d'Angleterre et des économistes orthodoxes selon lesquels l'augmentation des salaires nominaux aurait engendré une boucle inflationniste prix-salaires-prix. À l'opposé, il souligne la baisse du salaire réel et la responsabilité des profits ainsi que des très hautes rémunérations dans la propagation de l'inflation (encadré 2).

Les bas revenus du travail : deux tendances contradictoires

Pour agir sur les bas revenus du travail, le gouvernement mobilise deux instruments principaux. Une action directe sur les bas salaires s'opère par la revalorisation annuelle du taux du salaire minimum légal. Une action indirecte intervient au moyen de modifications, temporaires ou durables, des prélèvements et des avantages fiscaux et sociaux.

Salaire minimum : ralentissement puis accélération

En septembre 2019, avant l'éclatement de la pandémie, le gouvernement adopte pour le National Living Wage l'objectif d'atteindre les deux tiers du salaire médian

5. « The longest and harshest wage squeeze in modern history » (TUC, 2022a).

en 2024, après l'objectif précédent de 60 % en 2020, correspondant au seuil de pauvreté, qui sera réalisé. Il maintient depuis lors cet objectif en chargeant la Low Pay Commission (LPC), instance indépendante, de proposer la trajectoire annuelle pour y parvenir. Les recommandations de celle-ci sont toujours acceptées au cours des années suivantes.

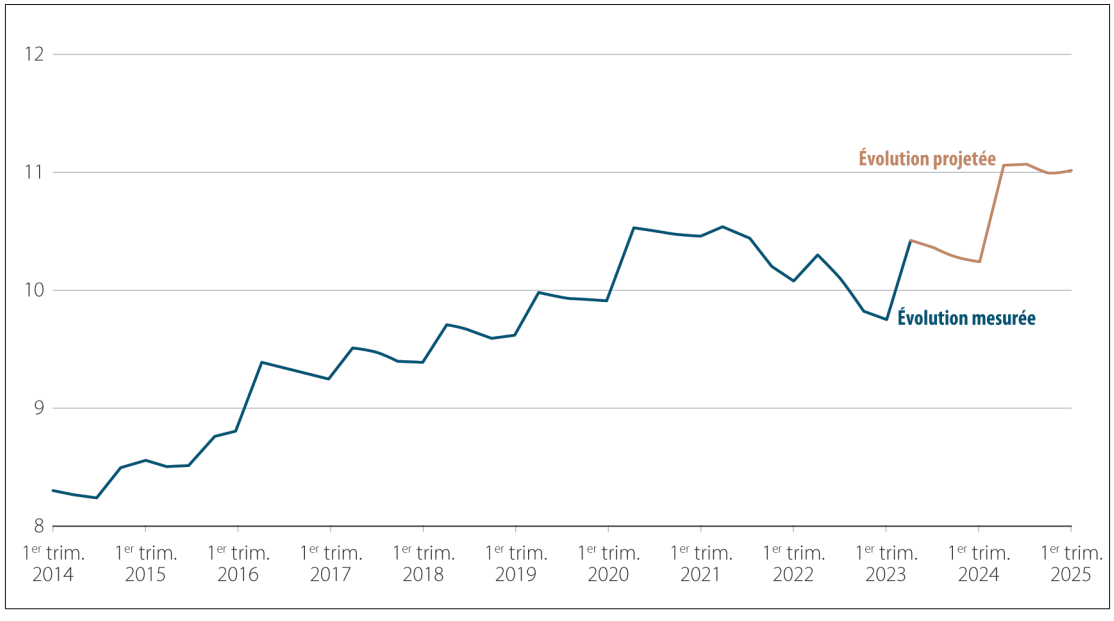
En octobre 2020, confrontée à la fragilité des données statistiques et à l'incertitude sur les évolutions à court terme, la LPC privilégie la défense de l'emploi et ne propose qu'une augmentation minime (2,2 % en valeur nominale) du NLW au 1er avril 2021 (LPC, 2020).

En octobre 2021, l'hypothèse est celle d'une reprise économique avec une inflation modérée. La LPC propose une augmentation de 6,6 % au 1er avril 2022 pour se replacer dans la trajectoire de l'objectif 2024 (LPC, 2021). Cependant, l'accélération brutale de l'inflation en 2022 provoque en cours d'année une baisse de la valeur réelle du NLW.

En octobre 2022, le pronostic est celui d'une inflation toujours élevée avec un ralentissement de la croissance et une diminution du salaire réel. La révision à la baisse des prévisions à moyen terme de l'évolution des salaires entraîne une diminution du niveau de NLW associé à la cible des deux tiers du salaire médian en 2024. De ce fait et malgré l'inflation persistante, une augmentation de 9,7 % en valeur nominale au 1er avril 2023 est jugée suffisante pour rester dans la trajectoire (LPC, 2023a).

Graphique 2 - Évolution de la valeur réelle du salaire minimum des adultes (2014-2025)

En livres de 2023



Source : LPC (2023b).

En octobre 2023, la prévision d'une baisse de l'inflation à 3,3 % en 2024 permettrait avec une augmentation de 9,8 % du NLW au 1er avril 2024 d'assurer une augmentation de 6,3 % de sa valeur réelle et d'atteindre la cible des deux tiers (LPC, 2023b).

Ainsi, comme le montre le graphique 2, la valeur réelle du salaire minimum, qui avait nettement progressé jusqu'en 2019, a connu une évolution accidentée depuis lors, principalement du fait des anticipations erronées sur l'inflation[6]. Ce n'est qu'en 2024 qu'elle reprend sa trajectoire ascendante (Cominetti *et al.*, 2023).

Prestations sociales : hausses ponctuelles et réduction tendancielle

Par ailleurs, il ne faut pas négliger le fait que, pour les ménages en emploi à bas revenus, leur niveau de vie a été simultanément touché depuis 2010 par la réduction des prestations sociales (seulement temporairement interrompue par des mesures exceptionnelles entre 2020 et 2023) ainsi que le gel des seuils d'imposition sur le revenu[7].

Sans entrer dans le détail d'un système de prélèvements et de prestations particulièrement complexe, il faut souligner que, depuis le retour au pouvoir des conservateurs en 2010, la politique d'austérité budgétaire a inclus des restrictions sévères pour les ménages à bas revenus. Cette évolution s'est accompagnée de l'explosion du recours aux banques alimentaires. Deux illustrations en sont particulièrement significatives :

- le revenu minimum garanti qui est assuré aujourd'hui par l'UC a atteint son plus bas niveau en valeur réelle depuis quarante ans (LRD, 2023d ; Porter, Johnson-Hunter, 2023). Par exemple, son taux de base pour un adulte isolé est égal à 13 % du salaire moyen. Or, il est fréquent que les ménages de travailleurs pauvres complètent leur revenu par un apport différentiel de l'UC ;
- le Child Benefit est une prestation sous condition de ressources qui, jusqu'en 2017, était versée pour chaque enfant. À partir de cette date, elle a été limitée aux deux premiers enfants, ce qui frappe les familles nombreuses à bas revenus (Reader *et al.*, 2023).

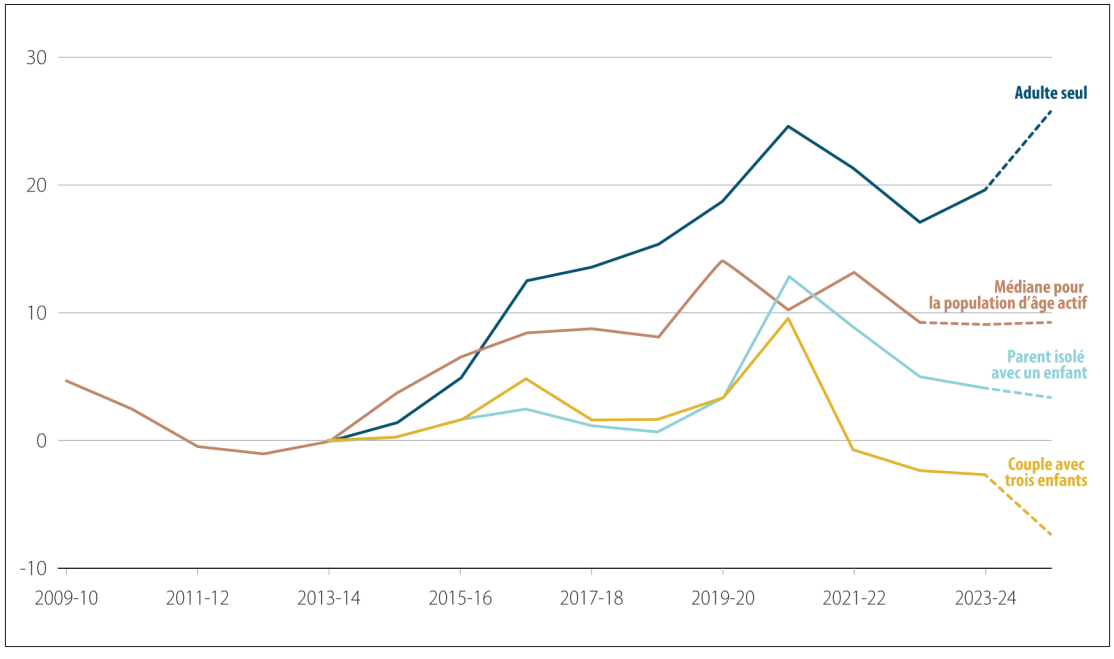
Ainsi, Nye Cominetti a reconstitué l'évolution depuis 2009 du revenu réel disponible de familles d'âge actif pour trois cas-types de ménages rémunérés au salaire minimum : adulte seul, parent isolé avec un enfant, couple avec trois enfants et deux salaires (graphique 3). La rupture intervenue en 2020-2021 est nette. Depuis, seuls les adultes isolés ont vu, grâce au NLW, leur situation s'améliorer relativement à la moyenne des familles d'âge actif. Pour les ménages avec enfants, la dégradation des prestations a plus que compensé le relèvement du salaire minimum. Cette simulation attire à nouveau l'attention sur le fait qu'il n'est pas possible de se limiter aux salaires lorsque l'on veut analyser l'évolution des revenus disponibles des travailleurs et des travailleuses (Cominetti, 2023).

6. Lorsqu'elle présente ses propositions pour l'année budgétaire qui va du 1er avril au 31 mars suivant, la LPC ne dispose que des prévisions disponibles au mois d'octobre de l'année précédente.

7. En période d'inflation rapide, des ménages pauvres peuvent franchir le seuil qui déclenche l'imposition sur le revenu sans que leur revenu réel ait augmenté.

Graphique 3 - **Évolution du revenu disponible médian de familles percevant le salaire minimum (2009-2024)**

En %



Source : Cominetti (2023).

La même remarque s'applique lorsqu'on prend en compte l'accélération, depuis 2009, de la croissance du nombre d'indépendants ayant des revenus inférieurs au salaire minimum. Cette évolution traduit un glissement des emplois à bas salaires vers le travail indépendant. Bien que l'évolution de leurs revenus soit mal mesurée, le TUC estime qu'en 2022 1,88 million de travailleurs indépendants ont des revenus d'activité inférieurs aux deux tiers du salaire médian (TUC, 2023b).

Quelles perspectives ?

L'évolution de la conjoncture à la fin de 2023 conduit l'Office for Budget Responsibility (OBR) à réviser à la baisse ses perspectives de croissance à moyen terme (voir *supra*, tableau 1).

En ce qui concerne les salaires par tête, leur variation en valeur nominale se situe dans une fourchette entre celle des deux indices de prix qu'utilise l'OBR : l'indice CPI, privilégié par le gouvernement, et l'indice RPI par les syndicats. Il apparaît qu'après les pertes de pouvoir d'achat enregistrées en 2022 et 2023, l'évolution ultérieure serait très légèrement positive ou négative selon l'indice de prix retenu, soit une quasi-stagnation du salaire réel pendant cinq ans. Il n'atteindrait qu'en 2027 ou 2028 son niveau maximum mesuré en 2008 avant la crise financière (graphique 1). Il ne s'agirait donc plus d'une mais de deux décennies perdues pour les salaires.

Pour tenir compte des autres sources de revenus du travail, une mesure approximative est fournie par le revenu réel disponible

des ménages (tableau 1). Selon l'OBR, le revenu réel disponible des ménages par tête (pondéré en fonction de la composition du ménage) sera inférieur de 3,5 % pour l'année budgétaire 2024-2025 à son niveau pré-pandémie. La baisse est la plus forte enregistrée depuis que l'ONS mesure cette grandeur, c'est-à-dire depuis les années 1950. La prévision est donc plus pessimiste que pour les salaires, compte tenu notamment de l'évolution anticipée des prélèvements et des prestations fiscaux et sociaux (OBR, 2023 ; Bell, 2023 ; LRD, 2024).

Achevé de rédiger le 19 février 2024

Sources :

- Aref-Adib C. *et al.* (2023), « A pre-election Statement. Putting the Autumn Statement 2023 in context », *Briefing Not*e, Resolution Foundation, November 23, https://bit.ly/3UFQUeS.
- Bell T. (2023), « From merry Christmas to a messy new year. What 2024 has in store », *Spotlight*, Resolution Foundation, December 29, https://bit.ly/3wqQSNR.
- Cominetti N. (2023), « Giving with one hand… Exploring the impact of minimum wage uprating in 2024 on living standards », *Spotlight*, Resolution Foundation, November 4, https://bit.ly/3OOJy4W.
- Cominetti N., McCurdy C., Thwaites G., Vieira-Marques R. (2023), *Low Pay Britain 2023. Improving Low-paid Work through Higher Minimum Standards*, Report, Resolution Foundation, April, https://bit.ly/4bMMid8.
- Connolly H. (2023), « Royaume-Uni : le gouvernement britannique veut restreindre le droit de grève en réponse à un mouvement social historique », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 182, juin, p. 3-17, https://bit.ly/47HOMHm.
- Cribb J., Joyce R., Wernham T. (2023), « Twenty-five years of income inequality in Britain: The role of wages, household earnings and redistribution », *Fiscal Studies*, vol. 44, n° 3, p. 251-274, https://doi.org/10.1111/1475-5890.12331.
- Dolton P., Hantzsche A., Kara A. (2020), *The Dynamics of Public and Private Sector Wages, Pay Settlements and Employment*, National Institute of Economic and Social Research, March, https://bit.ly/3T2F2SX.
- Francis-Devine B., Buchanan I., Powell A. (2024), *UK Labour Market Statistics*, House of Commons Library, n° 9366, February 13, https://bit.ly/49Inpgy.
- Freyssinet J. (2019), « Royaume-Uni : salaires : la décennie perdue (2008-2018) », *Document de travail de l'IRES*, n° 04.2019, avril, https://bit.ly/3m9iugc.
- Freyssinet J. (2021a), « Royaume-Uni : Covid-19 et inégalités sur le marché du travail », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 174, juin, p. 18-33, https://bit.ly/3oZRrZ1.
- Freyssinet J. (2021b), « Royaume-Uni : le retour en force de l'État », n° spécial, « Des mesures inédites face à la crise liée au Covid-19 : le grand retour de l'État », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 176, décembre, p. 126-145, https://bit.ly/3Fv3yng.
- Freyssinet J. (2022), « Royaume-Uni : gestion chaotique de l'imprévu et explosion de la conflictualité », n° spécial, « Les salaires au piège de l'inflation : quelles mesures publiques, quel renouveau des revendications ? », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 180, décembre, p. 57-77, http://bit.ly/3RTsQBX.

- Haskel J. (2023), « What's driving inflation: Wages, profits, or energy prices? », 25 mai, https://bit.ly/42JOi1v.
- Jung C., Hayes C. (2023), *Inflation, profits and market power: Towards a new research and policy agenda*, Common Wealth, IPPR, December, https://www.ippr.org/articles/inflation-profits-and-market-power.
- LPC (2020), *National Minimum Wage*, Low Pay Commission Report 2020, December, https://bit.ly/3aLfnI1.
- LPC (2021), *National Minimum Wage*, Low Pay Commission Report 2021, December, https://bit.ly/3t62wsu.
- LPC (2023a), *National Minimum Wage*, Low Pay Commission Report 2022, January, https://bit.ly/3OMc7A8.
- LPC (2023b), *Low Pay Commission Summary of Evidence 2023*, November, https://bit.ly/3wvRguk.
- LRD (2021), « A year of extremes », *Workplace Report*, November, p. 15-19, https://bit.ly/3I3jNdv.
- LRD (2023a), « Pay survey 2022-23: Historic wins but the battle continues », *Workplace Report*, November, p. 15-19.
- LRD (2023b), « Conference debates ethnic impact of crisis », *Labour Research*, May.
- LRD (2023c), « Inflation: Why excess profits and high interest rates are to blame », *Workplace Report,* September.
- LRD (2023d), « Universal catastrophe », *Labour Research*, April.
- LRD (2024), « What's the outlook for jobs and pay in 2024? », *Workplace Report,* January.
- OBR (2023), *Economic and Fiscal Outlook*, Office for Budget Responsibility, November, https://bit.ly/3V5HxWb.
- ONS (2023), « Employee earnings in the UK: 2023 », *Statistical Bulletin*, Office for National Statistics, November 1, bit.ly/3uHsfvO.
- ONS (2024a), « Labour market overview, UK: January 2024 », *Statistical Bulletin*, Office for National Statistics, January 16, https://bit.ly/3wrQ37t.
- ONS (2024b), « Average weekly earnings in Great Britain: January 2024 », *Statistical Bulletin*, Office for National Statistics, January 16, https://bit.ly/49Cpcni.
- Piton S., Yotzov I., Manuel E. (2023), « Profits in a time of inflation: Some insights from recent and past energy shocks in the UK », Bank Underground, August 30, https://bit.ly/49ogmdc.

- Porter I., Johnson-Hunter M. (2023), *Inadequate Universal Credit and barriers to work*, Joseph Rowntree Foundation, July 25, https://bit.ly/3uFGSQe.
- Reader M., Andersen K., Patrick R., Reeves A., Stewart K. (2023), « Making work pay? The labour market effects of capping child benefits in larger families », *CASEpaper*, n° 229, Centre for Analysis of Social Exclusion, LSE, June, https://sticerd.lse.ac.uk/CASE/_new/publications/abstract/?index=10186.
- TUC (2022a), *Raising Pay for Everyone. A Plan for a High Wage Economy and a £15 Minimum Wage*, August 23, https://bit.ly/42K6UhZ.
- TUC (2022b), *Ending the Pay Crisis*, TUC Statement ahead of HM Treasury's Spring Statement on 23 March 2022, March 11, https://bit.ly/3T7j69p.
- TUC (2023a), *From the Doom Loop to an Economy for Work not Wealth*, TUC Report, February, https://bit.ly/42KOxt2.
- TUC (2023b), *Insecure Work in 2023. The Impact on Workers and an Action Plan to Deliver Decent Work for Everyone*, August 14, https://bit.ly/3SO59vn.
- Unite (2023), *Unite Investigates: Profiteering across the Economy – It's Systematic*, March, https://bit.ly/3T6uDWf.
- Yotzov I., Bunn P., Bloom N., Mizen P., Thwaites G. (2023), « Profit margins and firm price growth: Evidence from the Decision Maker Panel », Bank Underground, September 7, https://bit.ly/3UN1jWf.