talentup

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

11 novembre 2026

Une hausse de 3 % en 2027 est une baisse de salaire réelle dans la plupart de la zone euro

L'inflation de la zone euro a atteint 3,8 % en septembre et les salaires réels restent 2,8 % sous leur niveau de 2020. Pourtant, moins d'une offre d'emploi sur 1 000 promet une protection contre l'inflation.

3,8 %	–2,8 %	–800 €	<1 / 1 000
inflation dans la zone euro, septembre 2026	salaires réels de la zone euro vs 2020 (Italie : –8,6 %)	valeur réelle d'une hausse de 3 % sur 40 000 € en Espagne	offres promet une protection contre l'inflation (DE, UK)

L'inflation de la zone euro est montée à 3,8 % en septembre 2026, contre 2,0 % un an plus tôt, alors que les salaires progressent d'environ 3 %. Selon l'analyse de TalentUp des données d'Eurostat, de la BCE et de l'OCDE, une hausse de 3 % pour 2027, le chiffre prévu par la plupart des entreprises d'Europe de l'Ouest, est une baisse de salaire réelle aux prix actuels dans toutes les grandes économies de la zone euro, sauf aux Pays-Bas.

> ***"Le salaire de base doit suivre le coût du travail, pas le coût de la vie. Mais une hausse de 3 % n'évite une nouvelle perte réelle que si l'inflation baisse comme prévu, et elle ne répare rien de ce que les salariés ont perdu depuis 2020."***
>
> — TalentUp

Un nouveau choc après une perte ancienne

Entre 2021 et 2025, les prix à la consommation de la zone euro ont augmenté de 22,6 % et les salaires horaires de 19,2 %. Le salarié moyen a encore environ 2,8 % de pouvoir d'achat en moins qu'en 2020. L'écart est le plus fort en Italie (–8,6 %), suivie de l'Espagne, de l'Allemagne, des Pays-Bas et de la France. Le Portugal et la Pologne font exception, avec des salaires réels supérieurs à 2020.

La nouvelle hausse des prix est tirée par l'énergie, en hausse de 18,8 % sur un an en septembre. L'Espagne (5,0 %), la Belgique (4,6 %) et l'Italie (4,1 %) sont nettement au-dessus de la moyenne de la zone euro. Les salaires n'ont pas encore réagi : la rémunération par salarié a progressé de 3,3 % au

deuxième trimestre 2026, et l'indicateur salarial de la BCE prévoit une hausse des salaires négociés de 2,7 % au premier semestre 2027.

ÉVOLUTION DU SALAIRE RÉEL, DE 2020 À 2025

Italie	–8,6 %
Espagne	–4,6 %
Allemagne	–3,8 %
Pays-Bas	–3,2 %
France	–3,0 %
Portugal	+5,1 %
Pologne	+18,0 %

Source : IPCH et indice du coût de la main-d'œuvre d'Eurostat ; calculs de TalentUp.

Une hausse de 3 % suffit-elle ?

Tout dépend de l'inflation retenue. Rétrospectivement, aux taux de septembre 2026, une hausse de 3 % perd 2,0 points en Espagne, 1,6 en Belgique, 1,1 en Italie et 0,8 dans l'ensemble de la zone euro. Sur un salaire de 40 000 € en Espagne, cela représente 800 € de moins par an en termes réels. Seuls les Pays-Bas sont à l'équilibre.

Prospectivement, la BCE prévoit une inflation de 2,5 % en 2027. Si c'est le cas, une hausse de 3 % serait un léger gain réel. Mais cette projection a été arrêtée avant le saut de septembre à 3,8 %, et elle ne compense pas les 3 à 9 % déjà perdus par les salariés en Italie, en Espagne, en Allemagne, aux Pays-Bas et en France.

Les employeurs ne promettent pas de protection contre l'inflation

Si l'indexation des salaires sur l'inflation était courante, elle apparaîtrait dans les offres d'emploi. **Les données de TalentUp** montrent qu'elle n'y figure presque pas, et de moins en moins :

- **Allemagne :** 0,7 offre sur 1 000 mentionnait une compensation de l'inflation en 2026, contre 1,6 en 2024, après la fin de l'Inflationsausgleichsprämie défiscalisée.
- **Royaume-Uni :** 0,2 offre sur 1 000 promettait des hausses liées au coût de la vie ou à l'inflation en 2026, contre 0,4 en 2024.
- **Espagne :** 3 offres sur environ 695 000 mentionnaient une révision salariale indexée sur l'IPC en 2026, alors que de nombreuses conventions collectives en prévoient une.

Les employeurs se font concurrence sur le niveau de salaire, pas sur des promesses d'indexation. Là où une protection contre l'inflation existe, elle vient de la loi ou des conventions collectives : indexation automatique en Belgique, clauses de révision liées à l'IPC dans de nombreuses conventions espagnoles et accords de branche en Allemagne et aux Pays-Bas.

Ce que TalentUp recommande pour les budgets 2027

Plutôt que d'aligner tous les salaires sur l'inflation, TalentUp recommande de répartir le budget 2027 en enveloppes distinctes, chacune avec ses règles :

- **Obligatoire :** indexation, conventions collectives et évolutions du salaire minimum, modélisées selon plusieurs scénarios d'inflation.
- **Coût de la vie :** ciblée sur les bas de grille et les pays les plus exposés, sous forme de prime ponctuelle si le choc semble temporaire.
- **Mérite :** préservée, pour que les meilleurs éléments ne reçoivent pas la même hausse que tout le monde.
- **Ajustement au marché :** pour les postes critiques payés sous le marché, fondé sur des données salariales actuelles et non sur l'indice d'inflation.

Avec la directive européenne sur la transparence salariale appliquée via les lois nationales, chacun de ces ajustements devra reposer sur des critères objectifs et documentés. Les rapports sur l'écart de rémunération entre femmes et hommes commencent le 7 juin 2027 pour les employeurs de 150 salariés ou plus.

Méthodologie

Les chiffres d'inflation et de salaires proviennent d'Eurostat (estimation rapide de l'IPCH de septembre 2026, données annuelles de l'IPCH et indice du coût de la main-d'œuvre), de la BCE (projections de septembre 2026, Bulletin économique et indicateur salarial) et de l'OCDE. L'évolution du salaire réel compare les moyennes annuelles de 2020 et 2025 ; calculs de TalentUp.

Les chiffres sur les offres d'emploi proviennent de la base de données d'offres de TalentUp : annonces publiées du 1er janvier au 30 septembre 2024 et sur la même période de 2026 en Allemagne, au Royaume-Uni, en Espagne et en France. Une offre est comptée si sa description contient une expression, propre à chaque langue, évoquant un salaire lié à l'inflation ; les chiffres sont des estimations minimales.

À propos de TalentUp

TalentUp est une plateforme SaaS B2B de benchmarking salarial et de transparence des rémunérations qui aide les entreprises à fixer leurs fourchettes de salaires à partir de données de marché et à se préparer à la directive européenne.

CONTACT PRESSE

Albert Mercadé Laborda · albert@talentup.io

TalentUp · talentup.io