Salaire minimum interprofessionnel de croissance

Rapport du groupe d'experts

28 novembre 2024

Article 24 de la loi n° 2008-1258
du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail

Remerciements

Comme chaque année, le « groupe d'experts Smic », présidé désormais par Stéphane Carcillo, rend son rapport sur le salaire minimum légal au Gouvernement ainsi qu'à la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle. La réalisation de ce document, dont le lecteur trouvera le sommaire ci-après, n'a été possible que grâce aux contributions de différentes organisations publiques et aux auditions des partenaires sociaux.

Les avis et conclusions exprimés dans ce rapport n'engagent que les membres du groupe et ne reflètent pas la position des institutions auxquelles ils appartiennent.

Président

Stéphane Carcillo (OCDE, professeur associé à Sciences Po)

Experts

Erwan Gautier (économiste, Banque de France, chercheur associé à l'université Paris-Dauphine)

Maria Guadalupe (professeure à l'INSEAD)

Franck Malherbet (professeur à l'ENSAE, Institut polytechnique de Paris)

Eva Moreno Galbis (professeure à l'université d'Aix-Marseille)

Rapporteur général

François Hada (Insee)

Rapporteurs

Nicolas Baaklini (DG Trésor)

Michaël Orand (Dares)

Laurie Pinel (Dares)

Organisations ayant contribué au rapport

Insee

Drees

Dares

OCDE

Direction générale du Trésor

Direction générale du Travail

Banque de France

Partenaires sociaux auditionnés par le groupe d'experts Smic

CFDT

CGT

CGT-FO

CFE-CGC

CFTC

Medef

CPME

UNSA

Table des matières

Synthèse 9

Executive Summary 15

Principaux résultats 21

Chapitre 1 – Marché du travail et formation des salaires 35

Introduction 35

A. En 2024, la dynamique du marché du travail poursuit son ralentissement mais le taux de chômage reste historiquement bas 36

1. En 2024, l'emploi ralentit et évolue désormais plus en ligne avec l'activité 36
2. Le chômage est proche de son plus bas niveau depuis quarante ans 37
3. Les tensions de recrutement baissent et se situent à des niveaux inférieurs à ceux d'avant la crise sanitaire, sauf pour les services 39
4. La part des embauches en CDI a augmenté en sortie de crise sanitaire, mais est en baisse depuis plusieurs trimestres 41
5. La mobilité des salariés a augmenté depuis la crise sanitaire mais ralentit depuis plusieurs trimestres 44

B. Contexte économique des revalorisations du Smic en 2024 47

1. Évolution du Smic : neuf revalorisations entre le 1er janvier 2021 et le 1er novembre 2024 48
2. Les salaires réels rebondissent depuis la mi-2023 51
3. L'éventail des salaires conventionnels commence à se resserrer à partir de 2022 55

C. Combien de salariés ont été concernés par la revalorisation du Smic du 1er janvier 2024 ? 58

D. L'articulation du Smic avec la négociation salariale de branche 64

1. L'activité conventionnelle continue d'être dynamique en 2023 dans l'ensemble des branches 64
2. La conformité des salaires conventionnels avec le Smic est élevée en fin d'année 2023 malgré la revalorisation automatique du 1er mai 2023 65
3. L'indice des minima de branche progresse moins vite que le Smic 66

E. La réduction du coût du travail des bas salaires, amorcé avant la crise sanitaire, a permis à la France de maintenir sa compétitivité 72

1. Le coût du travail en France et en comparaison européenne 72

2. Les mesures d'allègements de cotisations sociales réduisent significativement le coût du travail au niveau des bas salaires 74
3. Le coût des allègements généraux de cotisations employeurs est particulièrement dynamique, en lien avec les revalorisations du Smic 78
4. Les allègements de cotisations ciblés sur les bas salaires auraient des effets positifs sur l'emploi 82
5. Le taux de marge est revenu à son niveau d'avant-crise au deuxième trimestre 2024 84

F. Quelles perspectives d'évolution du Smic au vu du contexte économique et par rapport à la revalorisation anticipée du 1er novembre 2024 ? 85

Chapitre 2 – L'évolution des salaires s'est diffusée de façon hétérogène aux salaires entre 2021 et 2024, ce qui a compliqué la distribution des salaires 87

Introduction 87

A. Les négociations salariales de branche et d'entreprise retrouvent progressivement un rythme annuel mais les hausses négociées sont supérieures à l'inflation en 2024 91

1. Le calendrier des négociations de salaires dans les branches et les entreprises ralentit en 2024 par rapport à fin 2022 et 2023, dans le sillage du dynamisme moindre du Smic 92
2. Après une nette augmentation en 2022 et 2023, les revalorisations de salaires conclus dans les accords de branche et d'entreprise ralentissent en 2024 mais se situent désormais au-dessus des évolutions du Smic et de l'inflation 95

B. Le dynamisme du Smic et les effets des accords salariaux se répercutent progressivement aux salaires de base, notamment pour les salaires les moins élevés 100

1. Les salaires ont augmenté en moyenne un peu moins que l'inflation sur la période 2021-2024 mais les hausses sont plus fortes pour les salaires les moins élevés 101
2. L'hétérogénéité des évolutions de salaires est aussi marquée selon le genre, la catégorie socio-professionnelle ou encore le secteur d'activité du fait d'échelles salariales différentes 105
3. Sur longue période, la hausse rapide du Smic dans un contexte de crise inflationniste a permis un rattrapage par rapport aux autres niveaux de salaires 109

Chapitre 3 – Comparaison internationale des bas salaires et de la mobilité salariale 113

A. Structure de l'emploi et trajectoires salariales des bas salaires 114

1. Le salaire minimum élevé en France décale la distribution de l'emploi à bas salaire vers le haut 115
2. Les bas salaires ne reflètent pas seulement les déficits de compétences des salariés mais également la moindre productivité des entreprises où ils sont employés 118

3. Les salariés faiblement rémunérés n'ont pas davantage de difficultés à gravir l'échelle des salaires en France que dans d'autres pays 121

B. Progression salariale et système socio-fiscal 124

1. Le revenu net des salariés faiblement rémunérés a augmenté au fil du temps en France grâce aux réformes successives du système socio-fiscal 125
2. Le système socio-fiscal garantit les incitations à occuper un emploi faiblement rémunéré mais peut freiner les augmentations de salaire pour les salariés au Smic à temps plein 128
3. Le coût du travail en France reste modéré au niveau du salaire minimum mais augmente fortement avec le salaire 133
4. Les prélèvements obligatoires effectifs sont faibles en France au salaire minimum, mais progressent fortement avec le salaire 138
5. La réforme de ce système peut avoir des effets significatifs sur l'emploi 140

Chapitre 4 – Actualité internationale du salaire minimum 147

A. Dans la plupart des pays ayant un salaire minimum, celui-ci a été revalorisé en 2024, progressant ainsi à un rythme proche de celui de l'inflation 147

1. En Europe, malgré le ralentissement de l'inflation, les revalorisations des salaires minimums restent importantes 160
2. En dehors de l'Europe, plusieurs pays ont également revalorisé le salaire minimum, en réponse à un contexte inflationniste moins marqué mais persistant 171
3. Certains pays ne disposent pas encore d'un salaire minimum légal au niveau national 173

B. Revue de la littérature récente sur le salaire minimum 174

1. Salaire minimum et emploi 175
2. Salaire minimum et distributions de salaires 178
3. Salaire minimum et inégalités de salaire 180
4. Salaire minimum et capital humain 181

ANNEXES 189

Annexe 1 – Note de l'Insee pour le groupe d'experts Smic 191

Annexe 2 – Contributions des partenaires sociaux 207

Synthèse

Éléments de contexte

En France, **le marché du travail ralentit fortement en 2024 après avoir été très dynamique les trois années qui ont suivi la crise sanitaire du Covid-19**. Entre fin 2020 et fin 2022, près de 1,4 million d'emplois ont été créés. Mais dès 2023 le rythme de l'emploi commence à ralentir avec au final +255 000 nouveaux postes créés, contre +390 000 l'année précédente. En 2024 le freinage se poursuit, et l'emploi est à l'arrêt au troisième trimestre de l'année. Le taux d'emploi atteint cependant son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure, à 69,1 %. Le taux de chômage, quant à lui, résiste bien pour l'instant à 7,4 %, proche de son plus bas niveau depuis quarante ans.

Ce net ralentissement de l'emploi s'accompagne de la fin de l'épisode inflationniste. Après le pic de février 2023 (+6,3 %), l'inflation est en net reflux et atteint seulement 1,2 % en octobre 2024 (sur un an). Si en 2023 la désinflation s'explique principalement par la normalisation des prix de l'énergie, en partie compensée par l'inflation alimentaire, en 2024 l'évolution des prix de l'alimentation et des biens se normalise, et ce sont principalement les prix de services qui contribuent à l'inflation, en lien avec la transmission aux salaires des hausses de prix passées. Toutefois, les prix des services ralentissent au cours de l'année 2024.

Dans ce contexte, **le Smic ralentit lui aussi en 2024, alors qu'il avait connu une croissance plus forte que l'évolution des principaux indices de salaire en 2022 et 2023**. Ainsi, au deuxième trimestre 2024, sa hausse était de 1,1 % sur un an, contre 2,8 % pour le salaire moyen par tête dans le secteur marchand (qui comprend les primes), et 2,9 % pour le salaire mensuel de base (hors primes). En comparaison, au deuxième trimestre 2023, le Smic avait augmenté de 6,2 % sur un an, contre 4,6 % pour le salaire moyen par tête et 4,6 % pour le salaire mensuel de base.

Depuis la fin de l'année 2020, le Smic a augmenté de 17 % à la faveur de neuf revalorisations, dont quatre revalorisations au 1er janvier auxquelles s'ajoutent quatre revalorisations anticipées en cours d'année en raison de la forte inflation (1er octobre 2021, 1er mai et 1er août 2022, puis 1er mai 2023), et une revalorisation discrétionnaire du Gouvernement (le 1er novembre 2024, anticipant la revalorisation du 1er janvier 2025). Entre fin 2020 et fin 2024, les prix ont progressé de 15 %.

Ces nombreux ajustements du Smic ont contribué à resserrer l'éventail des salaires. En effet, le rythme des augmentations a largement pris de court celui des négociations salariales des entreprises et des branches professionnelles durant cette période, augmentant la part de salariés concernés par la revalorisation du Smic du 1er janvier en 2022 et 2023. En 2024, la diffusion progressive de la hausse du Smic au reste des salaires a permis

la diminution de cette part, qui revient au 1er janvier 2024 à 14,6 % après un pic historique en 2023 à 17,3 %.

Toutefois, le choc inflationniste apparu fin 2021 avait principalement pour origine une hausse des prix importés, notamment ceux de l'énergie, et ce choc a agi comme un prélèvement extérieur sur le revenu national à répartir entre les entreprises et les ménages. **Si les revalorisations successives du Smic ont protégé efficacement le pouvoir d'achat des salariés faiblement rémunérés, le décrochage des autres salaires vis-à-vis de l'inflation est plus marqué**, notamment en haut de la distribution : entre 2022 et 2023, le salaire net des cadres a diminué de 2,8 % en euros constants (hors primes) alors que la baisse était déjà de 1,2 % entre 2021 et 2022. Le recul du pouvoir d'achat est plus contenu pour les ouvriers et les employés. En 2024, les revalorisations de salaires se situent désormais au-dessus des évolutions du Smic et de l'inflation, ce qui permet de rattraper une partie des pertes de pouvoir d'achat et contribue à la décompression de l'échelle des salaires.

La revalorisation anticipée au 1er novembre 2024 pourrait cependant ralentir cette décompression de l'échelle des salaires en faisant repasser **93 branches sous le Smic** pour leur premier niveau de minimum conventionnel. Les hausses infra-annuelles du Smic augmentent considérablement le nombre de branches pour lesquelles des minima salariaux deviennent inférieurs au Smic. Cette anticipation intervient, en outre, à contre-courant de l'inflation, prenant de court les négociations de branche et d'entreprises au moment même où ces dernières retrouvaient un rythme annuel et un niveau proche de la moyenne d'avant la crise inflationniste. Elle va à l'encontre des principales préconisations du Groupe d'experts ces dernières années qui recommande une meilleure visibilité sur les augmentations sur Smic et un effort de coordination avec les négociations de branche.

Recommandations

Pour rappel, la hausse automatique annuelle du Smic qui a lieu au 1er janvier est égale à la progression de l'indice des prix à la consommation hors tabac du 1er quintile des ménages (IPCHTQ1) à laquelle s'ajoute la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE). Ce gain, sur un an, était de 1,9 % au troisième trimestre 2024 (estimation provisoire). Si l'on retient pour l'inflation, sur un an, le chiffre de 1 % en octobre 2024 (qui est le dernier chiffre connu à ce jour) **la revalorisation automatique du Smic serait de 1,95 % au 1er janvier 2025**. Or, le Gouvernement a décidé une hausse – qu'il a qualifiée d'anticipée – de 2 % au 1er novembre 2024, soit un peu plus que l'estimation de 1,95 %. **Si ces chiffres provisoires sont confirmés, il n'y aura pas de revalorisation supplémentaire au 1er janvier 2025.**

Si l'inflation observée en novembre 2024 était supérieure au chiffre d'octobre 2024 dans des proportions suffisantes pour tirer la revalorisation automatique au-delà de 2 %, le Smic enregistrerait alors mécaniquement une hausse résiduelle à hauteur de cet écart entre les 2 % déjà appliqués fin 2024 et la hausse prévue par la formule.

Dans tous les cas, pour la première fois depuis janvier 2021 non seulement le Smic sera revalorisé à hauteur de l'inflation, mais il verra aussi son **pouvoir d'achat augmenter**, en raison de la double indexation prévue par la formule de revalorisation. Depuis fin 2020, le Smic a augmenté de 17 % alors que l'inflation sur la même période a progressé d'un peu moins de 15 %, protégeant ainsi le pouvoir d'achat des salariés concernés. Dans ces conditions, au-delà de la revalorisation automatique prévue par la loi, **le Groupe d'experts recommande de s'abstenir de tout coup de pouce sur le Smic au 1er janvier 2025** pour trois principales raisons :

1. La **situation structurelle de l'économie française**, qui s'améliorait mais demeurait encore fragile avant la crise de la Covid-19, reste caractérisée par un chômage encore élevé, même s'il est le plus bas depuis quarante ans, et un solde commercial (biens et services) continûment négatif depuis 2006 en raison d'une faible compétitivité. Actuellement, la France a le quatrième taux de chômage le plus élevé de la zone euro, derrière l'Espagne, la Grèce et la Finlande.
2. Par ailleurs, une hausse du Smic au-delà des mécanismes de revalorisation automatique risquerait d'être **préjudiciable à l'emploi des personnes les plus vulnérables**, notamment les moins qualifiées qui, si elles ont largement bénéficié de la baisse du chômage depuis le milieu des années 2010, constituent encore aujourd'hui la très grande majorité des chômeurs. Une telle hausse du Smic ne pourrait plus être compensée, par ailleurs, par une baisse des cotisations sociales employeurs qui ont déjà atteint le seuil minimal au niveau du Smic. Cette vulnérabilité est d'autant plus forte qu'on s'attend à une dégradation de la situation économique en 2025. Une étude réalisée à la demande du Groupe d'experts, et publiée dans le rapport de 2022, a identifié des effets négatifs sur l'emploi d'une hausse du Smic en France. Cette dernière considération est renforcée par le constat, rappelé plus haut et montré dans les précédents rapports du Groupe d'experts, qu'il ne faut pas attendre beaucoup du salaire minimum pour réduire la pauvreté laborieuse. Les deux principaux facteurs de la pauvreté laborieuse sont le nombre d'heures travaillées et la configuration familiale, bien avant le niveau du salaire horaire et donc du Smic. La lutte contre la pauvreté laborieuse devrait privilégier la lutte contre les situations de temps partiel contraint et l'enchaînement de contrats courts subis.
3. Enfin, dans le contexte actuel, **tout coup de pouce accentuerait la compression de l'échelle des salaires**, au moment même où celle-ci commence à se détendre. Cette compression des salaires, typique de l'économie française, est déjà forte et depuis longtemps en comparaison de nos voisins. Elle s'explique principalement par la dynamique du Smic sur les vingt dernières années, qui s'est particulièrement renforcée durant l'épisode inflationniste par le jeu des mécanismes d'indexation automatique très spécifiques à la France et largement déconnectés du reste des salaires.

Les précédents rapports du Groupe d'experts ont également souligné qu'**une voie à privilégier pour encourager l'augmentation des revenus des travailleurs à bas salaires est**

celle de la mobilité salariale et professionnelle. Idéalement, l'emploi au Smic doit constituer un point de départ dans la carrière, non un point d'arrivée. Comme nous le montrons dans ce rapport, cette mobilité existe et n'est pas significativement moins forte en France que dans les autres pays étudiés. Les salariés au Smic ont en effet une probabilité plus forte que les autres salariés de connaître une mobilité salariale positive, ce qui n'est pas étonnant quand on sait que de nombreux jeunes commencent leur carrière à ce niveau de salaire. Ainsi en France, comme dans chez nos voisins (Allemagne, Danemark, Pays-Bas et Portugal), les salariés initialement rémunérés à 60 % du salaire médian (niveau proche du Smic) connaissent une progression salariale d'une année sur l'autre – mesurée par rapport à celle des salariés gagnant plus que le salaire médian – de l'ordre de 6 %, contre 2 % pour ceux situés à 80 % du salaire médian. Cette moyenne ne doit cependant pas masquer les obstacles importants rencontrés par les salariés peu qualifiés dans certains secteurs et particulièrement au sein des très petites entreprises.

Il est possible d'améliorer encore les incitations à la mobilité salariale. En particulier, **les gains nets tirés de cette mobilité peuvent être limités** non seulement par la compression salariale, mais aussi par le système d'impôts, taxes et prestations qui, voulant protéger à la fois l'emploi et les revenus des salariés peu qualifiés, engendre désormais un fort écart entre le coût des augmentations de salaire pour l'employeur et le gain de revenu disponible pour le salarié. Ainsi, comme démontré dans le rapport d'Antoine Bozio et Étienne Wasmer d'octobre 2024, et comme nous l'illustrons également dans ce rapport en y apportant un éclairage international, des mécanismes pouvant limiter la mobilité salariale existent bel et bien, tant du côté des entreprises que des salariés, et semblent plus marqués en France que chez nos voisins. Par exemple, seul un quart d'un accroissement de salaire brut de 10 %, en partant du niveau du Smic, contribue à la hausse du revenu net d'un couple mono-actif du fait de la baisse de la prime d'activité et de l'entrée dans l'impôt sur le revenu. Pour l'employeur, une telle augmentation de 10 % représente un accroissement du coût du travail très substantiel du fait de la progression rapide des contributions sociales patronales, cette hausse étant 80 % plus élevée que ce qu'on observe chez nos voisins (Allemagne, Pays-Bas, Royaume-Uni par exemple) lorsqu'on la rapporte au salaire moyen de chaque pays.

Revoir ce système exigerait non seulement de modifier le profil des allégements de cotisations patronales mais également celui de la prime d'activité. Comme rappelé dans ce rapport, les allégements ont un effet avéré sur l'emploi mais leur coût a progressé de plus de 30 % en quatre ans sous l'effet de la dynamique du Smic pour atteindre près de 80 milliards d'euros en 2024. Les supprimer totalement entraînerait, selon nos estimations, la disparition de 1,5 à 2 millions d'emplois, essentiellement peu qualifiés. En revanche, le profil de ces allègements est loin d'être optimal, en particulier parce qu'ils s'éteignent rapidement lorsque le salaire progresse, pour ensuite s'étaler jusqu'à 3,5 fois le Smic sans effet avéré sur l'emploi au-delà de 2 ou 2,5 fois le Smic. Des économies substantielles peuvent être réalisées sans dommage en supprimant les aides au-delà de ce seuil. En revanche, **le Groupe d'experts recommande de conserver les allègements actuels au**

niveau du Smic afin de ne pas alourdir le coût du travail, contrairement à ce qui était envisagé dans la version initiale du Projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS). Un tel alourdissement, de l'ordre de 4 points, entraînerait la disparition de 100 000 à 135 000 emplois selon nos estimations, ce scénario étant d'autant plus probable que le marché du travail est à l'arrêt et qu'une faible inflation limitera les possibilités de passer cette hausse du coût dans les prix.

Par ailleurs, certaines recommandations des rapports précédents du groupe restent plus que jamais d'actualité.

Le Groupe d'experts appelle à l'instauration de dispositions adaptées visant à contrebalancer l'incitation actuelle à la non-conformité et à l'affaiblissement du rôle de la négociation collective. L'action publique doit laisser pleinement la responsabilité de la négociation collective à ses acteurs, sans encourager financièrement les comportements non vertueux de non-conformité et de refus de la négociation. Dans son article 7, la loi du 16 août 2022, portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, a introduit dans le Code du travail l'obligation d'engager une négociation salariale dans un délai de 45 jours, au lieu de trois mois précédemment, ainsi que la mise à niveau du premier niveau conventionnel par rapport au Smic comme critère d'appréciation de l'activité de la branche. Ces dispositions sont pertinentes mais plusieurs partenaires sociaux participant à la Conférence sociale du 16 octobre 2023 les ont présentées comme insuffisantes. Le Haut Conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité (Hcrep), qui vient d'être créé, pourrait travailler à de nouvelles dispositions dans ce domaine.

Le Groupe d'experts souligne que la négociation salariale au niveau des branches et des entreprises peut être percutée par le faible délai de prévenance (deux semaines) entre la décision d'une hausse du Smic et la mise en œuvre de cette hausse. Ce délai apparaît très court, et contribue sans doute aux situations de non-conformité transitoires de certaines branches. À notre connaissance, ce délai est plus court que dans tout autre pays avancé dans lequel existe un salaire minimum national. Il semble souhaitable au Groupe d'experts d'envisager des solutions permettant d'allonger ce délai de prévenance.

Enfin, comme les années précédentes, **le Groupe d'experts réaffirme la nécessité d'une réforme ambitieuse des règles de revalorisation automatiques du Smic**. L'objectif serait de mieux lier les revalorisations du Smic non seulement au coût de la vie et à la productivité, mais également au niveau, à la distribution et à l'évolution des autres salaires, comme le recommande la Directive européenne sur des salaires minimums adéquats. *In fine*, l'évolution du Smic ne devrait pas être déconnectée de celle des autres salaires comme on l'a observé au cours des trois dernières années. Dans le contexte d'une réforme de la double indexation du Smic, les propositions du Groupe d'experts présentées en 2023 ou des alternatives permettant de mieux prendre en compte la négociation collective pourraient être débattues dans le cadre des travaux à venir du Hcrep.

Executive Summary

Background

In France, **the job market is slowing down sharply in 2024, after having been very dynamic in the three years following the Covid health crisis**. Between the end of 2020 and the end of 2022, almost 1.4 million jobs were created. But from 2023 onwards, the pace of job creation began to slow, with a final +255,000 new positions created, compared with +390,000 the previous year. In 2024, the slowdown continues, and employment comes to a standstill in the third quarter of the year. The employment rate, however, reached its highest level since INSEE began measuring it, at 69.1%. The unemployment rate, meanwhile, is holding up well for the time being, at 7.4%, close to its lowest level for forty years.

This clear slowdown in employment is accompanied by the end of the inflationary episode. After peaking in February 2023 (+6.3%), inflation is now clearly on the wane, reaching just 1.2% in October 2024 (year-on-year). While in 2023 disinflation was mainly due to the normalization of energy prices, partly offset by food inflation, in 2024 the trend in food and goods prices normalizes, and it is mainly service prices that contribute to inflation, in line with the transmission of past price rises to wages. However, service prices slow down during 2024.

In this context, **the French minimum wage (*salaire minimum interprofessionnel de croissance* - Smic) also slows down in 2024, whereas it had grown faster than the main wage indices in 2022 and 2023**. In the second quarter of 2024, it rose by 1.1% year-on-year, compared with 2.8% for the average wage per head in the commercial sector (including bonuses), and 2.9% for the basic monthly wage (excluding bonuses). By comparison, in the second quarter of 2023, the Smic had risen by 6.2% year-on-year, compared with 4.6% for the average wage per head and 4.6% for the basic monthly wage.

Since the end of 2020, the Smic has risen by 17% through nine revaluations, including four revaluations on January 1, plus four revaluations anticipated during the year due to high inflation (October 1, 2021, May 1 and August 1, 2022, May 1, 2023), and one discretionary government revaluation (November 1, 2024, anticipating the January 1, 2025 revaluation). Between the end of 2020 and the end of 2024, prices rose by 15%.

These numerous adjustments to the Smic have contributed to a narrowing of the salary range. Indeed, the pace of increases largely outstripped that of wage negotiations in companies and professional branches during this period, increasing the proportion of employees affected by the January 1st Smic revaluation in 2022 and 2023. In 2024, the gradual spread of the Smic increase to the rest of the salary scale led to a reduction in this

proportion, which fell back to 14.6% on January 1, 2024, following an all-time high of 17.3% in 2023.

However, the inflationary shock that appeared at the end of 2021 was mainly due to a rise in imported prices, particularly energy prices, and this shock acted as an external levy on national income to be distributed between companies and households. **While successive increases in the Smic have been effective in protecting the purchasing power of low-wage earners, other salaries have fallen further behind inflation**, particularly at the top end of the distribution: between 2022 and 2023, the net salary of executives fell by 2.8% in constant euros (excluding bonuses), whereas the decline was already 1.2% between 2021 and 2022. The decline in purchasing power is more limited for blue-collar and white-collar workers. In 2024, wage increases will be higher than those for the Smic and inflation, making up for some of the loss of purchasing power and contributing to the decompression of the wage scale.

The anticipated revaluation on November 1, 2024 could, however, slow this decompression of the wage scale, by bringing **93 branches back below the Smic** for their first minimum level of remuneration set in their collective agreement. Infra-annual increases in the Smic considerably increase the number of branches in which minimum wages fall below the Smic. Moreover, this anticipation runs counter to inflation, taking branch and company negotiations by surprise just as they were returning to an annual rhythm and a level close to the pre-inflation crisis average. It runs counter to the main recommendations made by the Group of Experts in recent years, which called for greater visibility on Smic increases and coordination with industry-level negotiations.

The Group of Experts recommendations

As a reminder, the automatic annual increase in the Smic on January 1 is equal to the rise in the consumer price index excluding tobacco for the 1st quintile of households (IPCHTQ1), plus half the gain in purchasing power of the basic hourly wage for blue-collar and white-collar workers (SHBOE). This year-on-year gain was 1.9% in the third quarter of 2024 (provisional estimate). If we assume a year-on-year inflation rate of 1% in October 2024 (the latest figure available to date), **the automatic revaluation of the Smic would be 1.95% on January 1, 2025**. However, the Government has decided on an increase – which it has described as anticipated – of 2% on November 1, 2024, i.e. slightly higher than the 1.95% estimate. **If these provisional figures are confirmed, there will be no further increase on January 1, 2025.**

If inflation in November 2024 were to exceed the October 2024 figure by enough to push the automatic revalorisation above 2%, the Smic would then mechanically record a residual increase equal to the difference between the 2% already applied at the end of 2024 and the increase forecast by the formula.

In any case, for the first time since January 2021, the Smic will not only be revalued in line with inflation, but will also see **its purchasing power increase**, due to the double indexation provided for by the revaluation formula. Since the end of 2020, the Smic has risen by 17%, while inflation over the same period has risen by just under 15%, thus protecting the purchasing power of the employees concerned. Under these conditions, beyond the automatic revaluation provided for by law, **the Group of Experts recommends refraining from any boost to the Smic on January 1, 2025, for three main reasons**:

1. The **structural situation of the French economy**, which was improving but still fragile before the Covid-19 crisis, remains characterized by persistently high unemployment, albeit at its lowest level for 40 years, and a trade balance (goods and services) that has been persistently negative since 2006 due to weak competitiveness. France currently has the fourth-highest unemployment rate in the eurozone, behind Spain, Greece and Finland.
2. In addition, an increase in the Smic beyond the automatic revaluation mechanisms could be **detrimental to the employment of the most vulnerable people**, notably the least qualified, who, while they have largely benefited from the fall in unemployment since the mid-2010s, still make up the vast majority of the unemployed. Such an increase in the minimum wage could no longer be offset by a reduction in employer social security contributions, which have already reached the minimum threshold at the minimum wage level. This vulnerability is all the greater given that the economic situation is expected to worsen by 2025. A study commissioned by the Group of Experts, and published in the previous 2022 report, identified the negative effects on employment of an increase in the Smic in France. This last consideration is reinforced by the observation, recalled above and shown in previous Group of Experts' reports, that we should not expect much from the minimum wage to reduce in-work poverty. The two main factors in in-work poverty are the number of hours worked and family configuration, well ahead of the level of the hourly wage and therefore the minimum wage. The fight against in-work poverty should give priority to combating situations of forced part-time work and a succession of short-term contracts.
3. Finally, in the current context, **any boost would accentuate the compression of the wage scale**, just as it is beginning to ease. This wage compression, typical of the French economy, is already strong and has been for a long time compared to our neighbors. It is mainly due to the dynamic of the Smic over the last twenty years, which was particularly reinforced during the inflationary episode by the automatic indexation mechanisms specific to France and largely disconnected from the rest of the wage scale.

Previous reports by the Group of Experts have also emphasized that **the best way of encouraging low-wage earners to increase their incomes is through wage and career mobility**. Ideally, a job at the minimum wage should be a starting point in a career, not a point of arrival. As we show in this report, this mobility does exist, and is not significantly lower in France than in the other countries studied. In fact, employees earning the

minimum wage are more likely than other employees to experience upward wage mobility, which is not surprising given that many young people start their careers at this wage level. In France, as in our neighboring countries (Germany, Denmark, Netherlands, Portugal), employees initially paid at 60% of the median wage (a level close to the minimum wage) experience year-on-year wage progression – measured in relation to that of employees earning more than the median wage – of around 6%, compared with 2% for those at 80% of the median wage. This average should not, however, mask the significant obstacles encountered by low-skilled employees in certain sectors, and particularly within very small companies.

Incentives for wage mobility could be further improved. In particular, **the net gains from such mobility may be limited** not only by wage compression, but also by the system of taxes and benefits which, in an attempt to protect both employment and the incomes of low-skilled employees, now generates a wide gap between the cost of wage increases for the employer and the gain in disposable income for the employee. Thus, as demonstrated in Antoine Bozio and Étienne Wasmer's October 2024 report, and as we also illustrate in this report with an international perspective, mechanisms that can limit wage mobility do exist, on the part of both companies and employees, and seem to be more marked in France than in our neighbors. For example, only a quarter of a 10% increase in gross salary, starting from the Smic level, contributes to the increase in net income of a single-earner couple, due to the reduction in the activity allowance and the introduction of income tax. For the employer, such a 10% increase represents a very substantial rise in labor costs, due to the rapid rise in employers' social security contributions. This rise is 80% higher than that observed in our neighboring countries (Germany, Netherlands, United Kingdom, for example) when compared to the average wage in each country.

Revising this system would require not only a change in the schedule of the reductions in employer contributions, but also that of the in-work benefit called *Prime d'activité*. As pointed out in this report, these reductions have a proven their effect on employment, but their cost has risen by more than 30% in four years due to the dynamic of the Smic, reaching nearly 80 billion in 2024. According to our estimates, eliminating them altogether would lead to the loss of 1.5 to 2 million jobs, most of them low-skilled. On the other hand, the profile of these reductions is far from optimal, in particular because they quickly fade out as wages rise, then spread out to 3.5 times the Smic, with no proven effect on employment beyond 2 or 2.5 times the Smic. Substantial savings can be made without damage by abolishing subsidies above this threshold. On the other hand, **the Group of Experts recommends retaining current reductions in employers social contributions at the Smic level, so as not to increase the cost of labor**, contrary to what is envisaged in the initial version of the Social Security Financing Bill (*Projet de financement de la sécurité sociale* - PLFSS). Such an increase, of around 4 points, would lead to the loss of 100,000 to 135,000 jobs, according to our estimates. This scenario is all the more likely given that the labor market is at a standstill, and that low inflation will limit the possibilities of passing on this cost increase in prices.

Besides, some of the recommendations made in the Group of Experts' previous reports remain as relevant as ever.

The Group of Experts calls for the introduction of appropriate measures to counterbalance the current incentive to non-compliance and the weakening of the role of collective bargaining. Public action must leave full responsibility for collective bargaining to its players, without providing financial incentives for non-virtuous behaviors such as non-compliance and refusal to negotiate. Article 7 of the August 16, 2022 law on emergency measures to protect purchasing power introduced into the French Labor Code the obligation to initiate wage negotiations within 45 days, instead of the previous three months, as well as making the first level of collectively negotiated wage scales equal to the minimum wage (Smic) as a criterion for assessing branch activity. These provisions are pertinent, but several social partners taking part in the Social Conference of October 16, 2023 have presented them as insufficient. The newly-created High Council for Remuneration, Employment and Productivity (*Haut Conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité* - Hcrep) could work on new provisions in this area.

The Group of Experts points out that wage negotiations at branch and company level can be hampered by the short notice period (two weeks) between the decision to raise the minimum wage and its implementation. This appears to be very constraining, and undoubtedly contributes to the transitional non-compliance of certain branches. To the best of our knowledge, this period is shorter than in any other advanced country with a national minimum wage. The Group of Experts believes it would be advisable to consider ways of extending this notice period.

Finally, as in previous years, **the Group of Experts reaffirms the need for an ambitious reform of the rules governing the automatic revaluation of the Smic**. The aim would be to better link Smic revaluations not only to the cost of living and productivity, but also to the level, distribution and evolution of other wages, as recommended by the European Directive on adequate minimum wages. Ultimately, the evolution of the Smic should not be disconnected from that of other wages, as has been the case over the past three years. In the context of a reform of the double indexation of the Smic, the proposals put forward by the Group of Experts in 2023, or alternatives enabling collective bargaining to be better taken into account, could be debated as part of Hcrep's forthcoming work.

Principaux résultats

Chapitre 1 – Marché du travail et formation des salaires

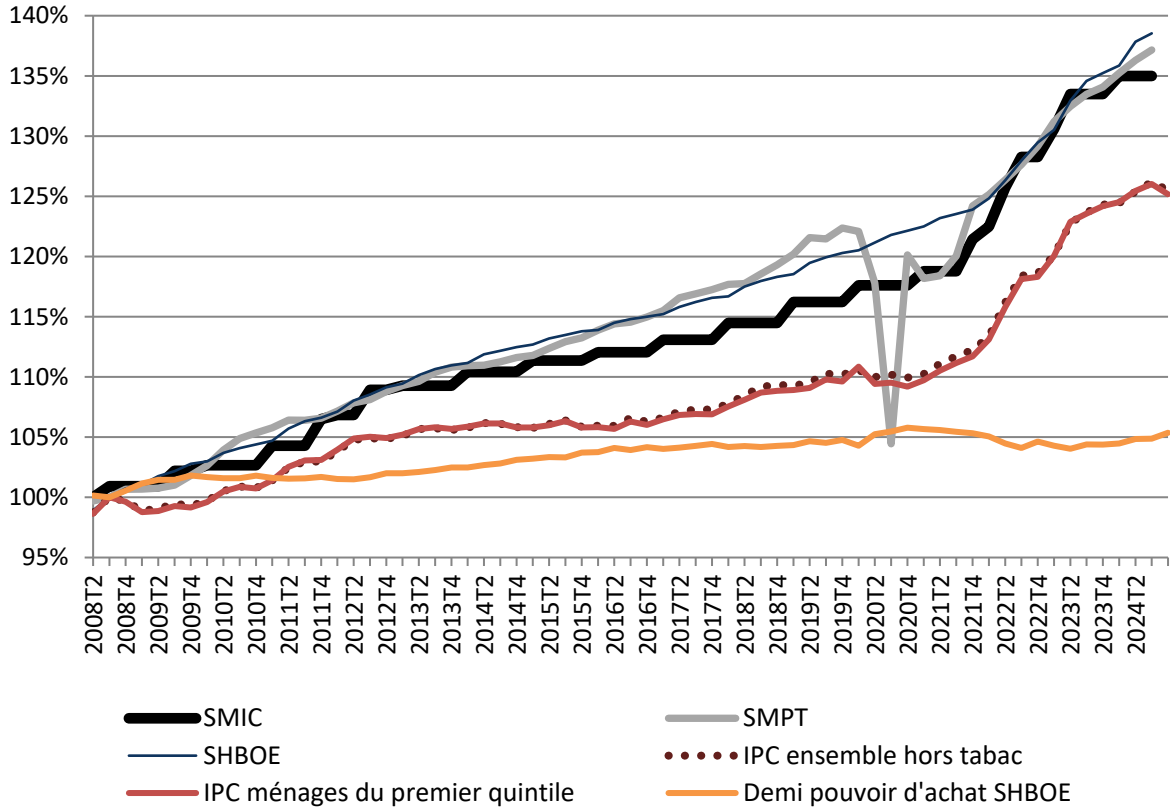
Ce chapitre a pour but de faire un état des lieux de la situation conjoncturelle sur le marché du travail et des perspectives d'évolution du Smic et des salaires :

- Après deux années très dynamiques, le marché du travail a ralenti en 2023 (+255 000 emplois en glissement annuel après +390 000 en 2022). Au 1er semestre 2024, ce ralentissement se poursuit et l'emploi semble revenir à un rythme plus proche de celui de l'activité. Au 3evtrimestre 2024, le taux de chômage reste à un niveau historiquement bas, à 7,4 % au 3e trimestre 2024 (soit -0,8 point par rapport à fin 2019) et le taux d'emploi atteint 69,1 %, soit son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure (1975).
- Sur la période récente les tensions de recrutement diminuent dans l'ensemble des secteurs mais restent à un niveau élevé dans la construction. La qualité des embauches, mesurée par la part des embauches en contrat à durée indéterminée, a augmenté de +9,4 % par rapport à fin 2019 mais est en baisse depuis plusieurs trimestres. La mobilité des salariés est également en repli depuis plusieurs trimestres mais reste à un niveau élevé par rapport à la situation avant la crise sanitaire.
- L'ajustement rapide et fréquent du Smic en 2022 et 2023 a contribué à resserrer l'éventail des salaires, ce qui s'est traduit par une augmentation de la part de salariés concernés par la revalorisation du Smic du 1er janvier en 2022 et 2023 où elle a atteint un point haut historique (17,3 %). En 2024, la diffusion de la hausse du Smic au reste des salaires a contribué à la diminution de cette proportion qui s'établit au 1er janvier 2024 à 14,6 % (soit -2,7 points par rapport à 2023).
- Cette part baisse dans presque tous les secteurs mais elle reste la plus élevée dans le secteur de l'hébergement et restauration. Elle est également importante dans le secteur de la santé, seul secteur qui affiche une proportion en hausse.
- Parmi les 2,7 millions de personnes directement concernées par la revalorisation du Smic, 1,5 million sont des femmes, soit 57 %, alors que ces dernières représentent moins de la moitié des salariés. La part des bénéficiaires de la revalorisation du Smic reste également plus importante parmi les salariés à temps partiel et ceux travaillant dans les entreprises de petite taille (en moyenne moins productives et embauchant davantage de salariés à bas salaires) relativement à celles avec des effectifs élevés.
- En 2024, sous l'effet d'une inflation plus modérée, le Smic a ralenti tandis que le reste de la distribution des salaires évolue à nouveau plus fortement que l'inflation, mais

aussi que le Smic, à mesure que les salaires diffusent les hausses passées des prix et du Smic : entre septembre 2023 et septembre 2024, le Smic croît de +1,1 % sur un an, contre +2,7 % pour le SHBOE et +2,7 % pour le SMB et alors que l'inflation s'est établie à 1,2 % sur cette même période.

- Les réductions ciblées du coût du travail, en particulier sur les bas salaires à la faveur des allègements généraux de cotisations sociales, ont permis à la France de maintenir sa compétitivité malgré un coût horaire du travail élevé en comparaison européenne. Ces mesures ont favorisé l'emploi bien qu'elles aient engendré un coût budgétaire croissant (75,7 milliards d'euros en 2023 au titre des dispositifs d'allègements à vocation générale à destination des salariés). Toutefois, elles soulèvent des enjeux de trappes à bas salaires et d'efficacité économique, justifiant des réformes pour les rationaliser et soutenir la montée en gamme des emplois.
- La revalorisation anticipée du 1er novembre 2024 devrait couvrir la revalorisation prévue selon la formule de revalorisation automatique du 1er janvier 2025, ce qui conduirait à une absence de revalorisation supplémentaire au 1er janvier 2025. Pour la première fois depuis la revalorisation du 1er janvier 2021, près de la moitié de cette hausse est due à la progression du pouvoir d'achat du salaire réel, ce qui permet à la croissance du Smic d'être supérieure à l'inflation observée fin 2024.

Graphique I.A – Évolutions du Smic, des salaires, de l'inflation et du pouvoir d'achat (indice 100 au 2e trimestre 2008)

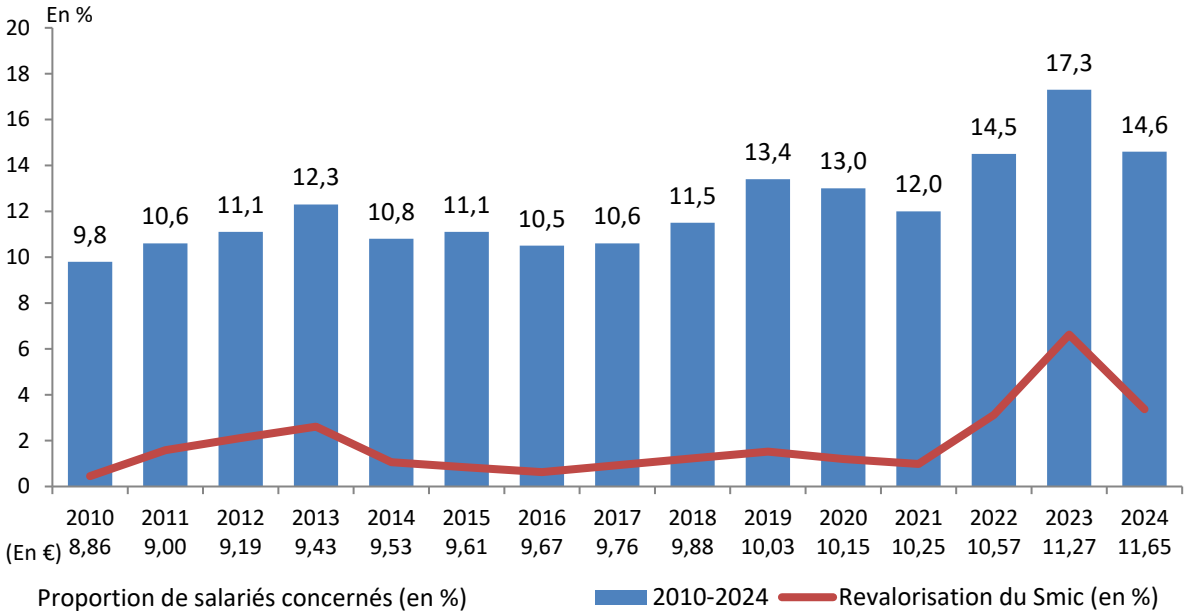


Notes :

- *les indices de progression du salaire horaire de base des ouvriers et employés ont changé de champ à partir du 2e trimestre 2017. Les séries ont été prolongées. L'indice SHBOE n'étant pas disponible au 1er trimestre 2020, il est extrapolé dans ce graphique. Le chiffre du 3e trimestre 2024 du SHBOE est susceptible d'être révisé.*
- *Du fait de la crise sanitaire, la comparaison des augmentations du Smic avec les variations des principaux indices de salaires requiert des précautions particulières en raison des données manquantes dans l'enquête Acemo du 1er trimestre 2020 et du mode de construction du SMPT, sensible au volume d'activité partielle. Le SHBOE demeure adapté puisqu'il permet de raisonner à structure d'emploi constante et n'est pas affecté par le niveau de recours à l'activité partielle.*

Sources : Insee, Comptes nationaux, Dares, Acemo

Graphique I.B – Proportion de salariés directement concernés par les revalorisations du Smic et des garanties mensuelles de rémunération, de 2010 à 2024



Notes : depuis 2010, la revalorisation du Smic s'effectue le 1er janvier au lieu du 1er juillet. En 2012, la revalorisation a été anticipée au 1er décembre 2011 et l'information a donc été collectée à cette date, et non au 1er janvier 2012. Depuis 2018, le champ de l'enquête est étendu En 2022, le Smic a été revalorisé en mai (+2,6 %) et en août (+ 2 %) en raison de la hausse de l'inflation En 2023, le Smic a été revalorisé en mai (+2,2 %)

Champ : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration publique, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte. Les syndicats de copropriété, les associations loi 1901 de l'action sociale et les Drom étaient exclus jusqu''en 2017.

Lecture : 14,6 % des salariés bénéficient de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2024.

Source : Dares, enquêtes Acemo.

Chapitre 2 – L'inflation s'est diffusée de façon hétérogène aux salaires entre 2021 et 2024, ce qui a comprimé la distribution des salaires

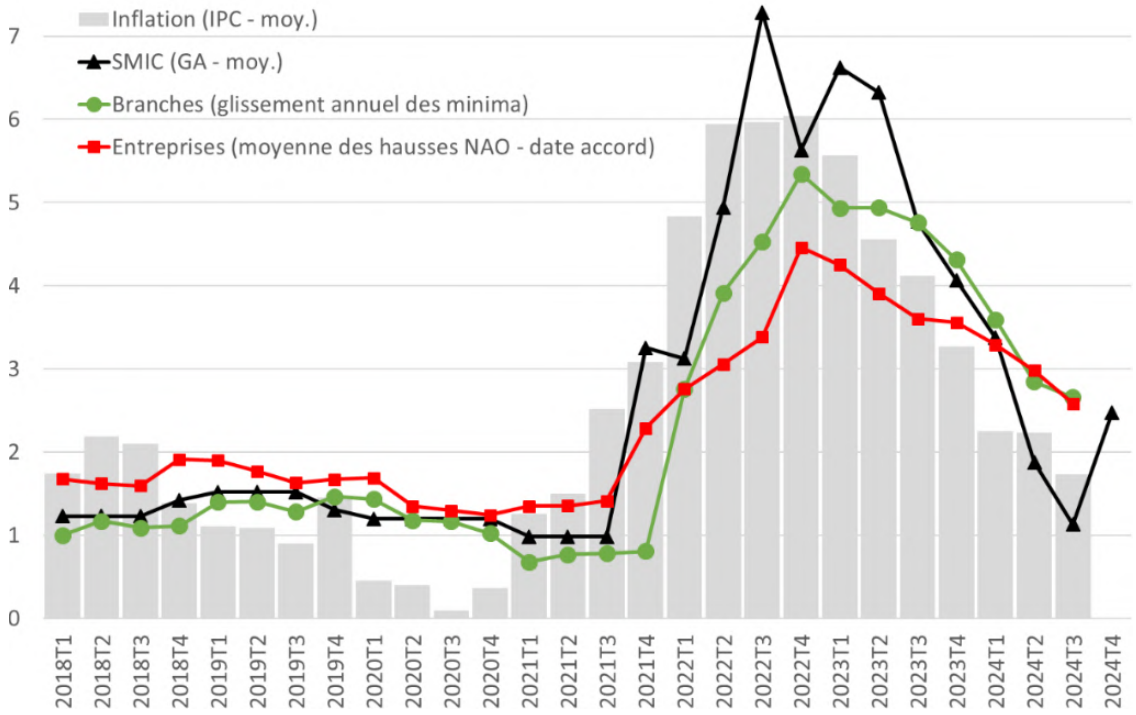
Ce chapitre porte sur l'évolution des salaires en France, notamment de manière relative au Smic, afin d'apprécier l'influence que peut avoir le Smic sur le reste de la distribution des salaires. En effet, l'évolution du Smic affecte la négociation de salaires au niveau des branches et ensuite au niveau des entreprises. Entre 2021 et 2024, la forte inflation a conduit à une revalorisation importante du Smic et l'effet du Smic sur le reste de la distribution des salaires a donc pu être plus marqué. Pour étudier l'effet des hausses du Smic sur la croissance des salaires, ce chapitre croise plusieurs sources de données et s'appuie en particulier sur des données portant sur les accords de branche et d'entreprise, sur les données de salaires effectifs issues de la déclaration sociale nominative dont les

remontées sont un peu plus rapides mais moins complètes que celles issues de la base tous salariés de l'Insee qui alimentent la dernière partie.

- L'inflation a connu un fort regain entre fin 2021 et mi-2023 et reflue depuis. Le Smic est indexé sur l'inflation et aura été revalorisé neuf fois entre le 1er janvier 2021 et le 1er novembre 2024 : il augmente au total de 17 % sur cette période. L'ajustement du Smic à la hausse des prix a donc été rapide et complet.
- Les hausses de salaire négociées dans les accords au niveau des branches et des entreprises ont transmis en grande partie et relativement rapidement les hausses de Smic et l'inflation plus élevée notamment entre 2022 et 2023. En 2024, les hausses négociées se normalisent progressivement dans le sillage d'une inflation plus modérée mais les revalorisations de salaires conclues en 2024 restent dynamiques et se placent désormais au-dessus des évolutions du Smic et de l'inflation.
- À la suite des accords signés dans les branches et les entreprises, les salaires de base ont progressé en moyenne de près de 12 % entre juin 2021 et juillet 2024 alors que dans le même temps les prix comme le Smic augmentaient en moyenne d'environ 14 %. En euros constants, les salaires baissent donc entre 2021 et 2024 d'environ 2 %. Cette baisse est toutefois beaucoup plus marquée pour les salaires les plus élevés de la distribution que pour les salaires en dessous de la médiane de la distribution. Les revalorisations du Smic ont en particulier permis d'éviter un décrochage des salaires du bas de la distribution vis-à-vis de l'inflation.
- Si la baisse des salaires réels a été marquée entre 2021 et 2022 (où tous les déciles de salaire sont concernés par une baisse de salaire réel), cette baisse est plus faible entre 2022 et 2023. En particulier, entre 2022 et 2023, l'évolution des salaires réels est positive ou nulle pour les trois premiers déciles alors qu'au-delà, le salaire réel baisse et de façon beaucoup plus marquée à mesure que le salaire est élevé : ainsi, le salaire réel baisse de 0,4 % au niveau de la médiane de la distribution des salaires et de 1,3 % pour les 10 % des salaires les plus élevés en France. Ces hausses différenciées de salaire contribuent à réduire « par le bas » les inégalités salariales et à compresser la distribution des salaires.
- Les évolutions de salaires diffèrent entre les femmes et les hommes : les femmes voient leurs salaires en euros constants diminuer dans une moindre mesure que les hommes du fait d'une surreprésentation dans le bas de la distribution des salaires. Les femmes se situant dans les premiers déciles de rémunération connaissent même une hausse en termes réels de leur salaire. Les évolutions salariales diffèrent également selon les secteurs d'activité ou les catégories socioprofessionnelles.

En 2024, les hausses négociées se normalisent progressivement dans le sillage d'une inflation plus modérée mais les revalorisations de salaires conclues en 2024 restent dynamiques et se placent désormais au-dessus des évolutions du Smic et de l'inflation (Graphique II.A).

Graphique II.A – Hausses moyennes (en %) des salaires négociés dans les accords de salaire au niveau des branches et des entreprises

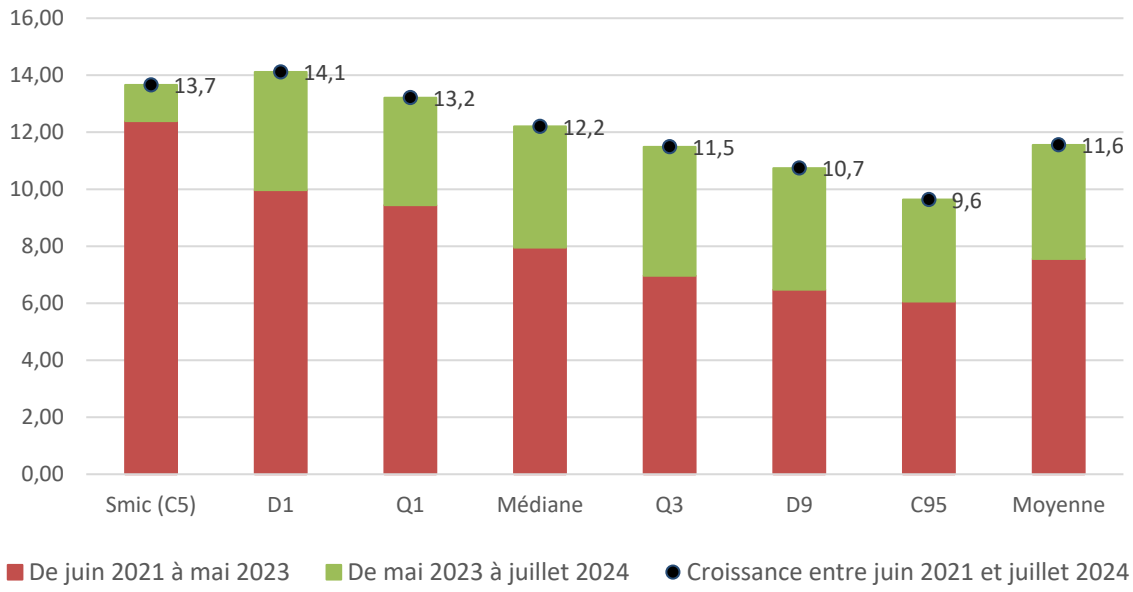


Source : Légifrance – accords d'entreprise et de branche (calculs auteurs, mise à jour de Baudry et al.*, 2024[1]), Insee pour IPC (moyenne du glissement annuel) et Smic (glissement annuel moyen par trimestre). Dernier point : 3e trimestre 2024.*

Depuis mai 2023, les revalorisations du Smic sont moins fortes tandis que la dynamique du reste de la distribution des salaires se maintient diffusant progressivement les hausses de Smic antérieures et l'inflation (Graphique II.B).

[1] L. Baudry, E. Gautier et S. Tarrieu (2024), « Les hausses de salaire négociées pour 2024: où en est-on ? », *Blog Banque de France*, n° 349, 27 mars.

Graphique II.B – Évolution cumulée des quantiles de salaire de base et du Smic entre juin 2021 et juillet 2024



Notes :

- *la contribution d'une période donnée ne correspond pas à l'évolution sur cette période mais à la décomposition de l'évolution cumulée.*
- *une partie des salaires déclarés en DSN n'est pas prise en compte pour des raisons d'incohérence avec le reste des informations disponibles (par exemple les salaires nuls ou négatifs, ou incohérents avec la rémunération déplafonnée ou les dates de contrats).*

Champ : salariés du privé en CDI, à temps complet, hors contrats aidés et assimilés.

Lecture : entre juin 2021 et juillet 2024 les salariés du champ dont le salaire de base correspond au Smic (5e percentile, soit 5 % des personnes qui ont les salaires les plus faibles) ont connu une évolution salariale de l'ordre de 13,7 % contre 14,1 % pour les personnes du 1er décile (les 10 % des personnes avec les salaires les plus faibles).

Source : Dares, DSN, SISMMO.

Chapitre 3 – Comparaison internationale des bas salaires et de la mobilité salariale

Ce chapitre documente l'emploi à bas salaire en France en comparaison internationale en s'appuyant sur les données de l'enquête sur la structure des salaires (ESS) et sur des données administratives appariées employeur-salarié pour cinq pays : Allemagne, Danemark, France, Pays-Bas et Portugal.

- Le salaire minimum élevé en France décale la distribution de l'emploi à bas salaire vers le haut. Il comprime le bas de la distribution des salaires entre le salaire minimum (élevé) et le salaire médian.

- Les bas salaires ne reflètent pas seulement un déficit de capital humain des salariés, mais également une moindre productivité des entreprises concernées. Néanmoins, la contribution de la qualité de l'entreprise est environ trois fois inférieure à celle des compétences des salariés, avec une importance égale des secteurs à bas salaires et des entreprises à bas salaires à secteur donné.
- Malgré cette concentration de l'emploi en base de l'échelle des salaires, les salariés faiblement rémunérés en France n'ont pas plus de difficultés que dans d'autres pays à bénéficier de hausses de salaire. S'il existe indéniablement des trappes à bas salaires pour certains groupes, la majorité des salariés rémunérés au Smic bénéficient d'une progression de leur salaire plus franche que ce qu'on observe pour les salariés situés au-dessus du salaire médian.

Ce chapitre documente ensuite le rôle que pourrait avoir le système socio-fiscal sur la mobilité salariale dans une approche comparative (la France par rapport à ses principaux partenaires économiques) et selon les configurations familiales (personne seule, couple mono-actif, avec ou sans enfants). L'analyse repose sur le modèle de l'OCDE « TaxBEN ». Elle porte sur les politiques déployées en 2023 dans huit pays de l'OCDE (Allemagne, Belgique, Espagne, États-Unis, France, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède), en se concentrant sur le bas de la distribution des salaires.

- Des mécanismes pouvant favoriser la création de trappes à bas salaires existent du côté de l'offre de travail. Si les incitations à accepter un emploi ou à accroître le nombre d'heures de travail au salaire minimum sont relativement élevées, les gains nets tirés des augmentations de salaires à partir du Smic sont réduits par la baisse concomitante des prestations en emploi (la prime d'activité) : pour un couple mono-actif ou un parent isolé avec deux enfants, seul un quart d'un accroissement de salaire brut de 10 % contribue au revenu net du ménage. La France n'est cependant pas le seul pays dans cette situation (la situation est notamment comparable en Allemagne).
- De même, des mécanismes de trappes à bas salaires existent aussi du côté de la demande de travail. Si le coût du travail reste modéré au niveau du Smic, du fait des exonérations de cotisations patronales, il augmente fortement avec le salaire. En conséquence, les augmentations de salaire pour les employés rémunérés au salaire minimum sont particulièrement coûteuses pour les employeurs : une augmentation de salaire de 10 % pour un salarié au salaire minimum est particulièrement coûteuse en France, et représente en part du salaire moyen un surcoût de 9 points de pourcentage, contre environ 5 points en moyenne pour les autres pays analysés.

Si l'on combine la perte des aides sociales et la hausse des impôts côté salarié, et la hausse des cotisations sociales côté employeur, le niveau total de prélèvements effectifs sur une hausse de salaire au niveau du Smic en France est faible en comparaison internationale. En revanche, le niveau des prélèvements devient comparativement plus important pour des salaires égaux à 85 % du salaire moyen (environ 1,6 fois le Smic),

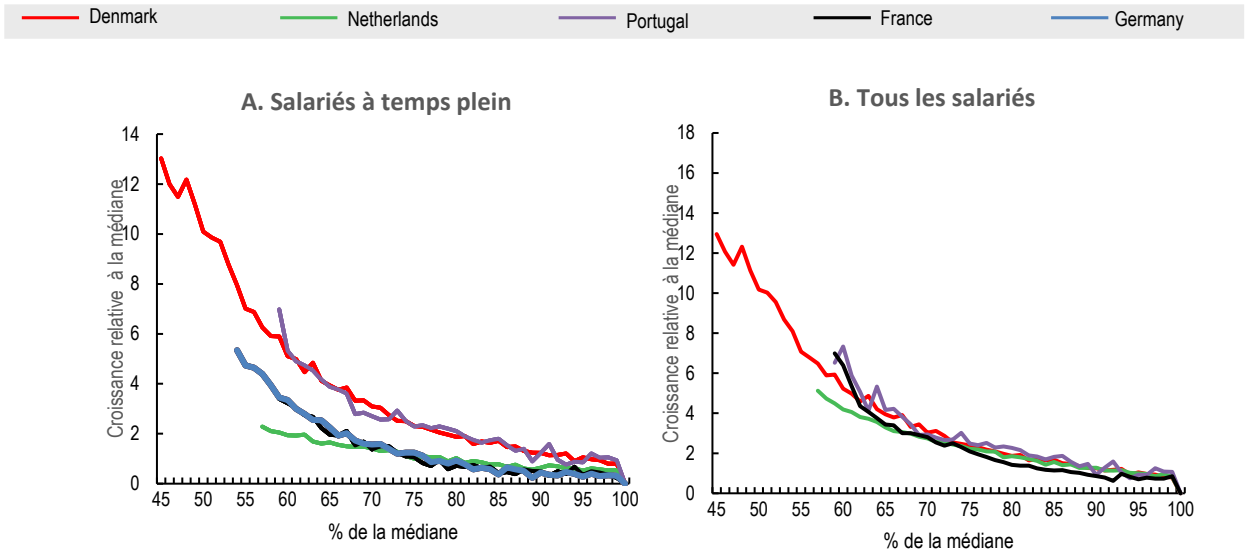
représentant 31 % du coût total du travail. La progression des prélèvements obligatoires entre ces deux niveaux de salaires est l'une des plus fortes parmi les pays étudiés. Cela ne provient pas uniquement de moindres allègements de cotisations employeurs ; la dégressivité des prestations sociales joue également un rôle.

Au final, la concentration des emplois en bas de l'échelle des salaires apparaît forte en France sous l'effet conjugué d'un salaire minimum relativement élevé, d'un déficit de capital humain des salariés faiblement rémunérés et d'une moindre productivité des entreprises concernées. De surcroît, des mécanismes favorisant l'emploi à bas salaires prévalent, tant du côté de la demande que de l'offre de travail, et semblent plus marqués que chez nos voisins. Ces mécanismes peuvent expliquer que nombre d'*emplois* faiblement rémunérés soient créés et préservés. Cependant, ils ne semblent pas conduire, en moyenne, à freiner la mobilité salariale au niveau *individuel* de manière plus marquée qu'à l'étranger, sans doute car d'autres facteurs favorisant cette mobilité, tels que la négociation collective, la prévalence des grilles de salaire, la mobilité inter-entreprise ou encore la formation jouent en sens inverse. Cela n'interdit cependant pas de chercher à renforcer la mobilité en réformant certains dispositifs publics, comme la prime d'activité ou les allègements de cotisations sociales, qui pourraient la freiner.

Plusieurs scénarios sont à l'étude fin 2024 pour réformer les allégements de cotisations patronales afin de réduire le coût du dispositif pour les finances publiques, tout en renforçant les incitations du côté de la demande de travail à augmenter les salaires. Il ressort de nos simulations qu'une réduction des allègements au niveau du Smic de 4 points, comme envisagé dans le projet de loi initial de financement de la sécurité sociale 2025, provoquerait des pertes de 100 000 emplois environ sur la base de la distribution des salaires observée en 2023, pour une économie annuelle de 5 milliards d'euros. *A contrario*, une sortie des allégements à 2 fois le Smic permettrait une économie de 7 milliards sans effet négatif sur l'emploi. Ces simulations sont cohérentes avec celles réalisées par Bozio et Wasmer (2024) puisque, selon les mêmes simulations, leur scénario de reprofilage ne génère pas d'économies substantielles et aurait détruit peu d'emplois en 2022.

Graphique III.A – Les salariés faiblement rémunérés n'ont pas plus de difficultés à gravir l'échelle des salaires en France que dans d'autres pays mais ont une plus faible mobilité professionnelle

Croissance du salaire horaire annualisée, 2014-2019



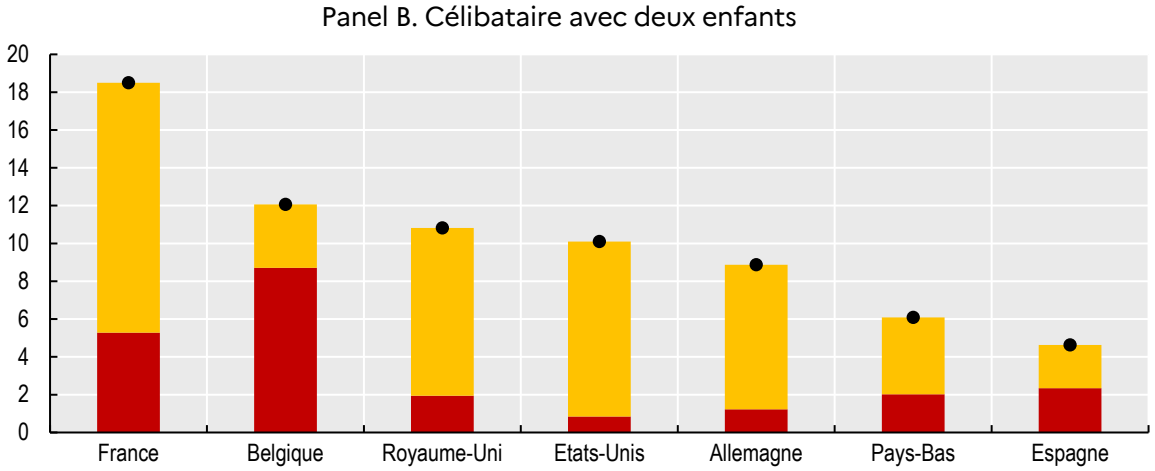
Note : les indicateurs sont présentés le long de la distribution des salaires horaires de 2018 (2017 pour l'Allemagne) exprimée en pourcentage du salaire horaire médian (chaque intervalle est d'une largeur de 1 %). Il s'agit des coefficients de la régression décrite dans l'Encadré III.1 du Chapitre 3 cet conduite séparément par pays ; ils sont donc relatifs au niveau des indicateurs pour les salariés du pays rémunérés au-dessus du salaire horaire médian (100-200 % de la médiane est le groupe omis dans les régressions). Les coefficients ne sont pas représentés s'il y a moins de 10 observations dans l'intervalle de salaire correspondant. Les coefficients correspondant à des salaires inférieurs au salaire minimum ne sont pas représentés (le Danemark n'a pas de salaire minimum). S'il y a plusieurs emplois au cours d'une année, celui dont les revenus sont les plus élevés est retenu. Allemagne : du fait des limites des données, l'analyse est limitée aux travailleurs à temps plein et suppose une semaine de travail de 37 heures.

Lecture : la croissance annuelle des salaires entre 2014 et 2019 pour les travailleurs français gagnant 60 % du salaire horaire médian (c'est-à-dire juste au niveau du salaire minimum) était, toutes choses égales par ailleurs, d'environ 7 points de pourcentage plus élevée que pour ceux qui se situent au niveau ou au-dessus du salaire horaire médian.

Source : sources nationales mobilisées à travers le réseau LinkEED 2.0.

Graphique III.B – La hausse du niveau de prélèvements obligatoires effectifs à la suite d'une augmentation de salaire à proximité du salaire minimum est particulièrement forte en France

Hausse de l'ensemble des prélèvements effectifs à la suite d'une hausse de 10 % du salaire, en partant du salaire minimum, en points de pourcentage



Lecture : en France, en 2023, pour un célibataire sans enfant rémunéré au salaire minimum, la hausse du taux de prélèvements obligatoires effectif à la suite d'une hausse de salaire de 10 % représente 18 points de pourcentage.

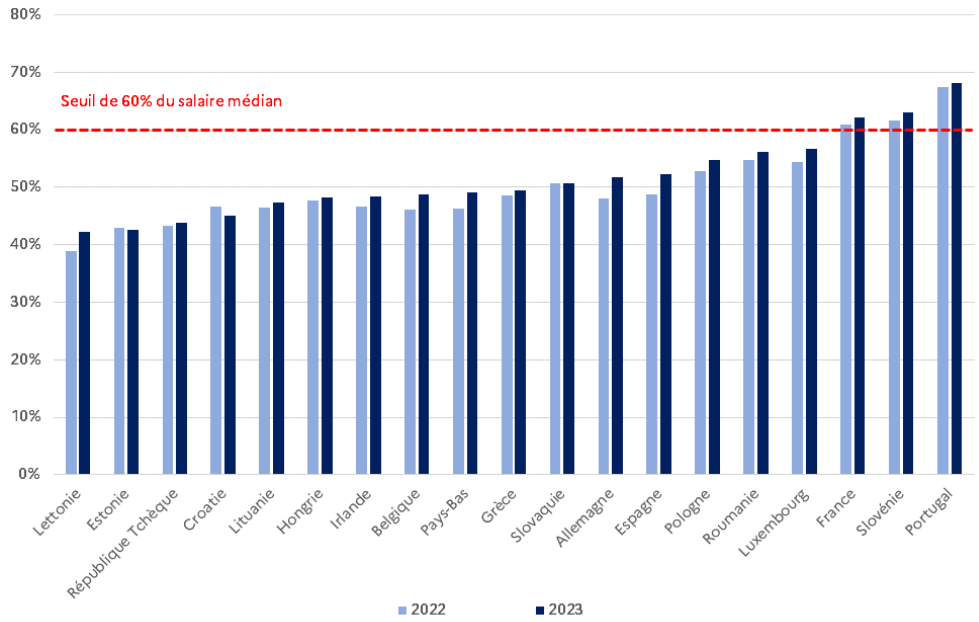
Source : OECD tax-benefit policy database, http://oe.cd/TaxBEN

Chapitre 4 – Actualité internationale du salaire minimum

- En 2024, la majorité des pays disposant d'un salaire minimum légal ont procédé à des augmentations, souvent alignées sur les niveaux d'inflation. Cela reflète un effort pour préserver le pouvoir d'achat des travailleurs face à des hausses de prix persistantes, bien que généralement en baisse par rapport au pic d'inflation de 2022. Parmi les 38 pays membres de l'OCDE, 30 ont un système de salaire minimum. Cependant, certains pays comme l'Autriche, le Danemark, la Finlande, l'Italie et la Norvège restent sans salaire minimum national, préférant s'appuyer sur des négociations collectives sectorielles.
- Malgré un ralentissement notable de l'inflation en 2024, celle-ci reste supérieure à l'objectif de 2 % dans la plupart des pays de l'OCDE. En réponse, les salaires réels progressent dans 29 des 35 pays analysés, bien que dans 16 d'entre eux, ils restent en dessous des niveaux d'avant la pandémie. Les augmentations nominales du salaire minimum, observées dans de nombreux pays depuis 2021, ont permis de préserver, voire d'augmenter le pouvoir d'achat des travailleurs à bas revenus. Toutefois, des écarts significatifs persistent, comme aux États-Unis, où le salaire minimum fédéral reste inchangé depuis 2009, érodant son pouvoir d'achat de plus de 30 % en termes réels.

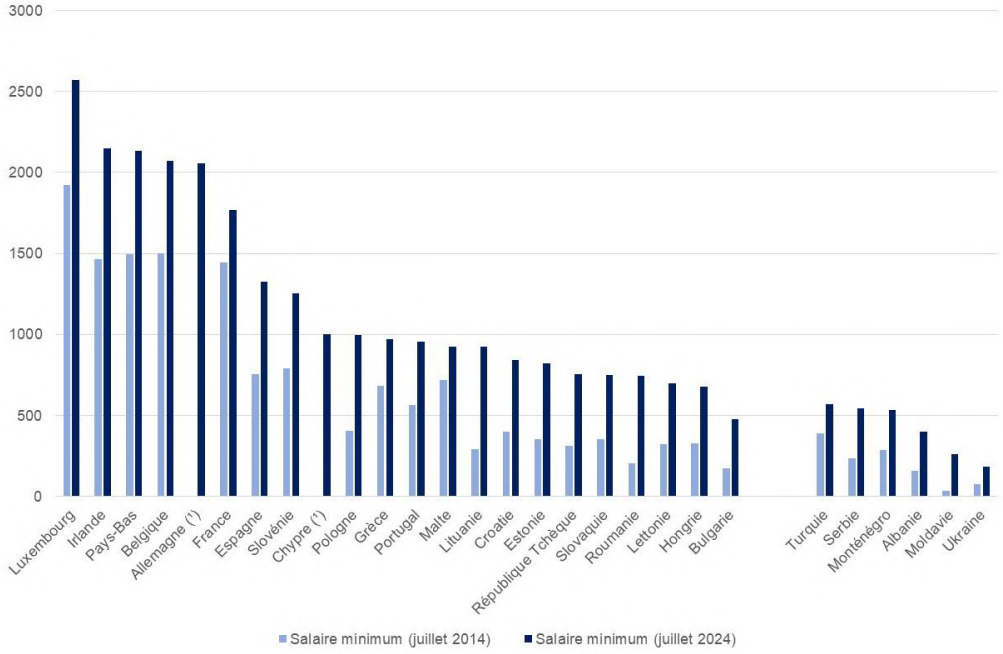
- La gestion des salaires minimums varie fortement selon les pays. Certains mettent en place des revalorisations automatiques basées sur l'inflation ou d'autres indicateurs économiques, tandis que d'autres optent pour des ajustements discrétionnaires après consultation de commissions d'experts ou de partenaires sociaux. Les modalités d'application diffèrent également : certains pays appliquent des salaires minimums différenciés selon les régions ou les catégories sociodémographiques (par exemple, âge ou secteur d'activité). Cette diversité rend les comparaisons complexes, mais elle témoigne de l'adaptation des systèmes nationaux à leurs réalités économiques et sociales.
- En Belgique, le mécanisme d'indexation automatique des salaires protège le pouvoir d'achat des travailleurs face à l'inflation, mais soulève des débats sur ses effets négatifs potentiels sur la compétitivité des entreprises. Au Royaume-Uni, des discussions portent sur une uniformisation des salaires minimums entre tranches d'âge, tandis qu'en Espagne et au Portugal, les gouvernements explorent des stratégies pour aligner les salaires minimums sur des seuils indicatifs définis par l'Union européenne.
- Les études d'impact montrent que les effets des salaires minimums varient selon les contextes économiques et les cadres légaux. Si certaines études récentes indiquent des impacts négatifs modérés sur l'emploi, d'autres soulignent l'hétérogénéité de effets selon les groupes, ainsi que des effets indirects sur les heures travaillées. Par exemple, les analyses pour l'Espagne suggèrent que les hausses du salaire minimum ont amélioré les revenus des bas salaires, bien que des effets négatifs aient été observés pour certains travailleurs en contrat temporaire. Certaines études identifient les bénéfices en termes de réduction des inégalités salariales et de soutien à la consommation des ménages.

Graphique IV.A – Salaire minimum en proportion du salaire médian, pour un salarié à temps plein en 2022 et en 2023



Source : OCDE.

Graphique IV.B – Comparaison des niveaux de salaire minimum dans les pays de l'Union européenne et les pays candidats à une entrée dans l'Union européenne (en euros)



(1) L'Allemagne et Chypre ne disposaient pas de salaire minimum en 2014.

Note : le Danemark, l'Italie, l'Autriche, la Finlande et la Suède ne disposent pas de salaire minimum.

Source : Eurostat

Chapitre 1

Marché du travail et formation des salaires

Introduction

En France, après deux années très dynamiques en sortie de crise sanitaire, avec la création de près de 1,4 million d'emplois au total fin 2022 par rapport à fin 2020, l'emploi a ralenti en 2023. Fin 2023, l'emploi total a augmenté de +255 000 postes par rapport à fin 2022 (après +390 000 créations en glissement annuel en 2022). Au 1er semestre 2024, l'emploi a poursuivi son ralentissement et semble revenir à un rythme plus proche de celui de l'activité. Le taux de chômage (7,4 % au 3e trimestre 2024) est proche de son plus bas niveau depuis quarante ans et le taux d'emploi (69,1 % au 3e trimestre 2024) est à son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure (1975). Malgré la moindre dynamique du marché du travail, une amélioration de la qualité de l'emploi est encore observée, mesurée par la part de l'emploi en contrat à durée indéterminée (CDI) dans la population active, avec une augmentation du taux d'emploi en CDI des 15-64 ans par rapport à l'avant crise sanitaire (51,1 % au 3e trimestre 2024, +1,3 point par rapport à fin 2019). En lien avec le ralentissement de l'emploi, les tensions de recrutement sont en baisse depuis fin 2022 dans tous les secteurs, bien qu'elles restent à un niveau élevé dans les services.

Le reflux de l'inflation est très net depuis le pic du début 2023 (+6,3 % en février 2023) : elle s'établit ainsi à +1,2 % en octobre, en glissement annuel. La désinflation de 2023 s'explique principalement par la normalisation des prix de l'énergie, en partie compensée par l'inflation alimentaire. En 2024, l'évolution des prix de l'énergie, des produits alimentaires et des biens s'est normalisée, et ce sont principalement les prix de services qui expliquent l'inflation, en lien avec la transmission aux salaires des hausses de prix passées. Les prix des services ralentissent toutefois au cours de l'année 2024.

Dans ce contexte, le Smic a ralenti en 2024, après une croissance dynamique en 2022 et 2023 plus importante que l'évolution des principaux indices de salaire (+ 6,2 % pour le Smic en glissement annuel au 2e trimestre 2023 et + 3,4 % au 2e trimestre 2024, contre respectivement + 5 % et + 3,5 % pour le salaire moyen par tête dans les branches marchandes non agricoles et + 4,6 % et + 4 % pour le salaire mensuel de base). Ceci résulte de son indexation rapide et automatique sur l'indice des prix à la consommation hors tabac du 1er quintile de la distribution des niveaux de vie et au fait que cet indice a connu une évolution plus dynamique sur la période que l'indice général des prix et les salaires. En 2024, à mesure que le choc inflationniste et les hausses de Smic se diffusent aux autres salaires, l'évolution des salaires se situe à nouveau au-dessus de l'inflation et redevient plus rapide que le Smic. Depuis la fin de l'année 2020, le Smic a par ailleurs été revalorisé neuf fois, dont quatre revalorisations anticipées en cours d'année liées à la forte hausse de l'inflation

(1er janvier et 1er octobre 2021, 1er janvier, 1er mai et 1er août 2022, 1er janvier et 1er mai 2023) et une revalorisation anticipée du Gouvernement (le 1er novembre 2024, anticipant la revalorisation du 1er janvier 2025), augmentant ainsi de +17 % entre fin 2020 et fin 2024.

Ce premier chapitre s'articule autour de six sous-parties détaillants l'ensemble de ces éléments. Il revient dans un premier temps sur la dynamique du marché du travail en 2024 (Partie A). Il présente ensuite le contexte économique des revalorisations du Smic ces dernières années et l'impact de la revalorisation automatique du 1er janvier 2024 (Parties B et C) ainsi que l'articulation du Smic avec la négociation salariale de branche (Partie D). La Partie E expose dans quelle mesure la réduction du coût du travail des bas salaires a permis à la France de maintenir sa compétitivité. Enfin la dernière partie évoque les perspectives d'évolution du Smic au vu du contexte économique et par rapport à la revalorisation anticipée du 1er novembre 2024.

A. En 2024, la dynamique du marché du travail poursuit son ralentissement mais le taux de chômage reste historiquement bas

Cette partie dresse un panorama du marché de l'emploi mi-2024, dans un contexte économique solide malgré les différents chocs exogènes sur l'activité (tensions d'approvisionnement, hausse du prix des matières premières).

1. En 2024, l'emploi ralentit et évolue désormais plus en ligne avec l'activité

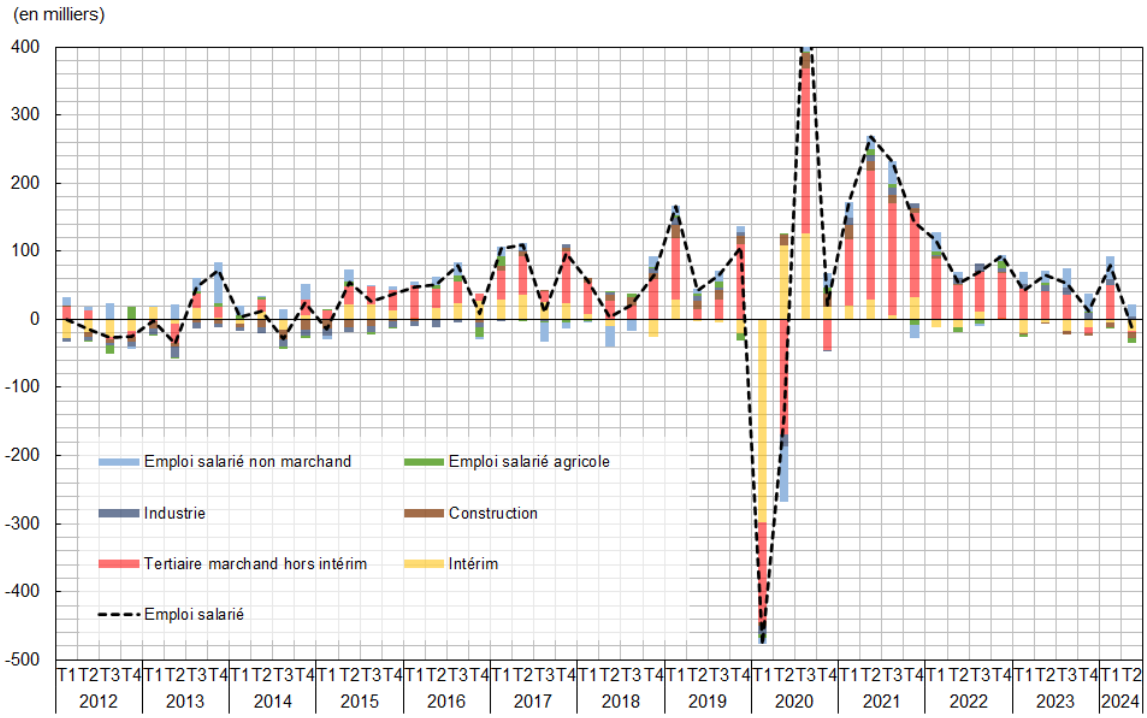
Après une nette diminution en 2023 suite au fort rebond de 2021-2022, le rythme des créations d'emplois a poursuivi son ralentissement au 1er semestre 2024, avec une évolution de l'emploi désormais plus en ligne avec celle de l'activité. D'après l'estimation détaillée publiée le 30 août 2024 par l'Insee, 65 600 emplois salariés ont été créés entre fin décembre 2023 et fin juin 2024, dont 23 100 dans le secteur marchand non agricole (SMNA). À la mi-2024, l'emploi salarié dépasse ainsi de +5,1 % (soit plus de 1,3 million d'emplois supplémentaires) son niveau d'avant la crise sanitaire (au 4e trimestre 2019). Au sens du Bureau international du travail (BIT), le *taux d'emploi* des 15-64 ans est de 69 % au deuxième trimestre 2024. Il dépasse ainsi de 2,2 points son niveau de fin 2019 et s'établit à son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure[2]. Le taux d'emploi a particulièrement augmenté pour les jeunes de 15 à 24 ans (à 35,1 % au 2e trimestre 2024, soit +5,3 points par rapport à fin 2019), bien qu'il demeure dans la moyenne en comparaison européenne (à 35 % en moyenne dans l'Union européenne et 36,5 % en moyenne dans la zone euro).

Dans le détail (cf. Graphique I.1), l'*emploi tertiaire marchand* (hors intérim) augmente modérément au 1er semestre 2024 (+0,2 % sur le semestre, après avoir été stable au semestre précédent) et progresse également dans l'*industrie* malgré un léger ralentissement (+0,4 %,

[2] É. Pénicaud (2024), « Une photographie du marché du travail en 2023. L'emploi augmente modérément, le chômage se stabilise après sept années de baisse », *Insee Première*, n° 1987, mars.

après +0,6 % au semestre précédent). En revanche, dans la *construction*, l'emploi poursuit sa baisse amorcée fin 2022 (-1,1 % après -0,5 % au semestre précédent). Au total, l'emploi *salarié marchand non agricole (hors intérim)* augmente modérément de +0,2 % au 1er semestre, et dépasse de 6,4 % son niveau d'avant la crise sanitaire (au 4e trimestre 2019). L'*emploi intérimaire* a baissé lors des deux premiers trimestres 2024 (-2,7 % au 1er semestre 2024). Il est inférieur de 5 % à son niveau d'avant la crise sanitaire. Enfin, l'*emploi salarié non marchand* reste dynamique au 1er semestre 2024 (+0,6 % au 1er semestre 2024, après +0,6 % au semestre précédent). Il est ainsi en hausse de +3,7 % par rapport à son niveau de fin 2019.

Graphique I.1 – Variation trimestrielle de l'emploi salarié par secteur d'activité



Source : Insee ; calculs DG Trésor.

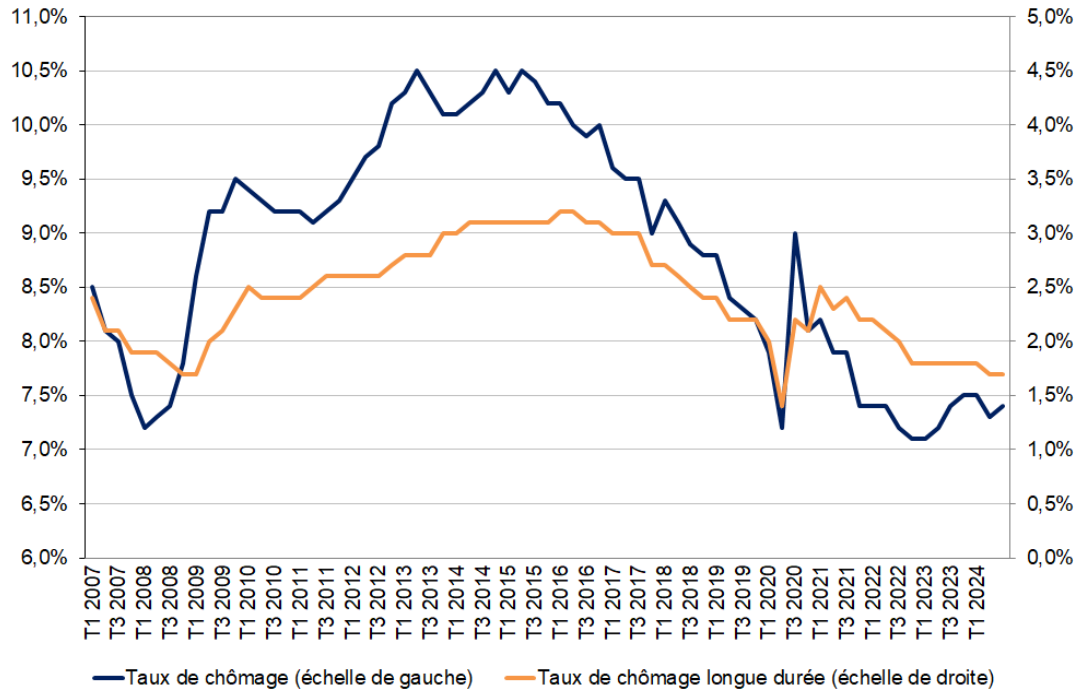
2. Le chômage est proche de son plus bas niveau depuis quarante ans

Le *taux de chômage*, à 7,4 % au 3e trimestre 2024, est proche de son plus bas niveau depuis quarante ans (7,1 % au 2e trimestre 1982) en France entière hors Mayotte (cf. Graphique I.2). Malgré la crise sanitaire, le taux de chômage a ainsi poursuivi sa baisse progressive, amorcée en 2015, pour s'établir 0,8 point plus bas que son niveau d'avant la crise sanitaire malgré une remontée de 0,3 point entre fin 2022 et le 3e trimestre 2024. Cette baisse est associée à des créations nettes d'emploi, comme en témoigne la croissance parallèle du taux d'emploi. Le taux de chômage varie cependant fortement entre classes d'âge, avec un taux à 19,7 % pour les jeunes (actifs de 15 à 24 ans) en comparaison à 4,7 % pour les seniors (actifs de 50 ans et plus) au 3e trimestre 2024. Il s'inscrit néanmoins en baisse pour chacune des catégories d'âge en comparaison à la

situation avant la crise sanitaire (-2 point pour les jeunes et -1,1 point pour les seniors par rapport au 4e trimestre 2019). Il varie légèrement selon le sexe[3], avec, au troisième trimestre 2024, un taux de 7,4 % pour les femmes contre 7,6 % pour les hommes.

Le *taux de chômage de longue durée* (supérieur à un an), à 1,7 % au 3e trimestre 2024, est à son plus bas niveau depuis le 1er trimestre 2009 (1,7 %), à l'exception de sa baisse en trompe-l'œil au 2e trimestre 2020 (1,4 %)[4]. Au 3e trimestre 2024, il est inférieur de 0,5 point à son niveau d'avant la crise sanitaire (4e trimestre 2019). Le taux de chômage de longue durée connaît une baisse tendancielle similaire au taux de chômage depuis 2016. Le chômage de longue durée concerne davantage les hommes que les femmes (respectivement 1,8 % et 1,6 %) et touche en plus grande proportion les seniors et les personnes de 25 à 49 ans (1,9 % des plus de 49 ans et 1,6 % des 25-49 ans, contre 1,4 % des jeunes de 15 à 24 ans).

Graphique I.2 – Évolution du taux de chômage au sens du BIT



Champ : France entière, hors Mayotte.

Source : Insee, enquête Emploi. Dernier point : 3e trimestre 2024.

[3] En revanche, le taux d'emploi diffère selon le sexe, avec 71,9 % des hommes de 15 à 64 ans en emploi au 3e trimestre 2024 contre 66,5 % des femmes. Par ailleurs, la forte hausse du taux d'emploi sur les deux dernières décennies est essentiellement liée à une hausse du taux d'emploi des femmes (+6,9 points entre le 1er trimestre 2003 et le 3e trimestre 2024) tandis que le taux d'emploi des hommes a augmenté plus modérément (+1,9 point sur la même période).

[4] Durant le confinement au 2e trimestre 2020, le chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) a connu une baisse en trompe-l'œil principalement due aux difficultés à rechercher activement un emploi lorsque l'activité était à l'arrêt ; cette baisse s'est traduite par une hausse du halo autour du chômage.

Le *halo autour du chômage* (personnes inactives souhaitant un emploi sans être considérées comme chômeurs au sens du BIT) a diminué sur l'année (sauf au 2e trimestre 2024) pour s'établir à un niveau inférieur à celui d'avant la crise sanitaire. Il avait fortement augmenté au pic de la crise, les restrictions sanitaires ayant empêché certaines personnes à la recherche d'un emploi d'effectuer les démarches nécessaires pour être considérées comme étant au chômage au sens du BIT, avant de refluer post-crise. Au 3e trimestre 2024, le halo autour du chômage atteint 1,8 million de personnes. La part du halo autour du chômage parmi les 15-64 ans s'établit à 4,3 % (en baisse de 0,5 point par rapport à son niveau du 3e trimestre 2023 et inférieur de 0,4 point à son niveau du 4e trimestre 2019). Il est par ailleurs plus élevé pour les femmes (4,8 %) que pour les hommes (3,7 %). Cet écart (1,1 point) augmente sur un an (0,9 point au 3e trimestre 2023) et par rapport à celui observé à la fin de l'année 2019 (0,8 point).

3. Les tensions de recrutement baissent et se situent à des niveaux inférieurs à ceux d'avant la crise sanitaire, sauf pour les services

Sur la période 2015-2019, les *tensions de recrutement*, mesurées dans les enquêtes trimestrielles de conjoncture de l'Insee par la part des entreprises déclarant des difficultés de recrutement, ont sensiblement augmenté, se stabilisant en 2019 à des niveaux comparables à ceux de début 2008 (cf. Graphique I.3). Après un fort repli en 2020, notamment dans l'industrie et les services, les tensions de recrutement sont reparties à la hausse dans tous les secteurs pour atteindre des niveaux historiquement élevés à la mi-2022.

Dans l'ensemble des grands secteurs, les tensions de recrutement ont diminué en 2023 pour retrouver un niveau proche de celui observé fin 2021. Depuis la fin de l'année 2022, les tensions de recrutement sont en baisse dans l'industrie (48,3 % des entreprises déclarent rencontrer des difficultés à recruter au 3e trimestre 2024, contre 67 % au pic de tensions atteint au 3e trimestre 2022) et dans les services (45,8 % des entreprises déclarent rencontrer des difficultés à recruter au 3e trimestre 2024, contre 61 % à son pic au 4e trimestre 2022)[5]. Dans le bâtiment, les tensions de recrutement restent à un niveau relativement élevé mais sont également en baisse depuis fin 2023, à 71 % au 3e trimestre 2024, après un pic à 81,4 % atteint au 1er trimestre 2023.

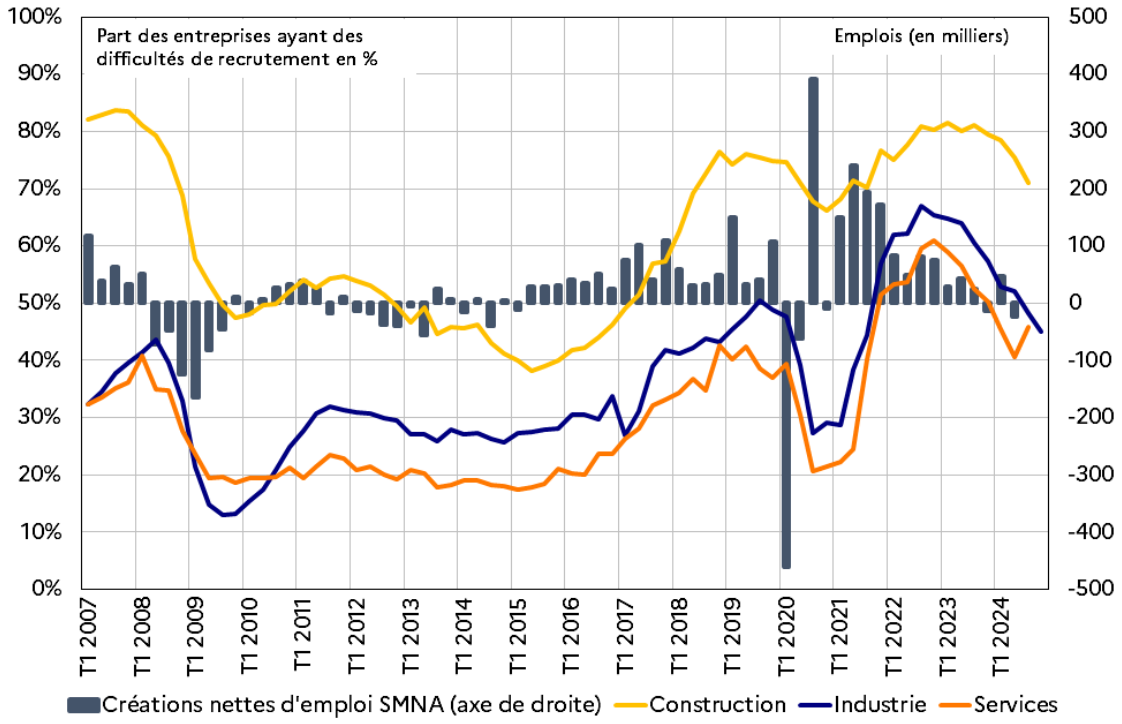
Le niveau encore élevé de tensions de recrutement peut s'expliquer à la fois par des facteurs conjoncturels et structurels. Une partie des tensions peut être due à l'intensité des embauches, le nombre d'embauches en CDD et CDI ayant fortement progressé dans un contexte de sortie de crise sanitaire et d'amélioration de la conjoncture du marché du travail. D'autres facteurs plus structurels peuvent expliquer ces fortes tensions : pénurie de main-

[5] La question sur les difficultés de recrutement est posée depuis 1991 dans l'industrie et depuis 2000 dans les services.

d'œuvre dans certains métiers du fait de l'inadéquation des compétences, de l'inadéquation géographique ou d'une attractivité de l'emploi jugée insuffisante, entre autres[6].

Selon les enquêtes de conjoncture trimestrielles de l'Insee publiées en septembre 2024 (donnée au 3e trimestre 2024), la principale barrière à l'embauche signalée par les entreprises est le manque de main-d'œuvre compétente (citée par 39 % des entreprises dans le secteur de la construction, 25,5 % des entreprises dans l'industrie et 17,1 % des entreprises dans les services). Les autres barrières à l'embauche fréquemment citées sont les coûts liés à l'emploi, en particulier dans la construction (cité par 21,1 % des entreprises), et l'incertitude sur la situation économique (citée par 24,3 % des entreprises dans la construction, 15,6 % dans l'industrie et 14,2 % dans les services).

Graphique I.3 – Difficultés de recrutement par secteur et créations nettes d'emplois salariés dans les secteurs marchands non agricoles



Champ : France métropolitaine pour les difficultés de recrutement, France (hors Mayotte) pour les créations nettes d'emplois salariés.

Lecture : les courbes sectorielles indiquent la part (en %) des entreprises déclarant des difficultés de recrutement. La série sur les créations nettes d'emploi correspond aux créations d'emploi salarié marchand non agricole (SMNA) en glissement trimestriel.

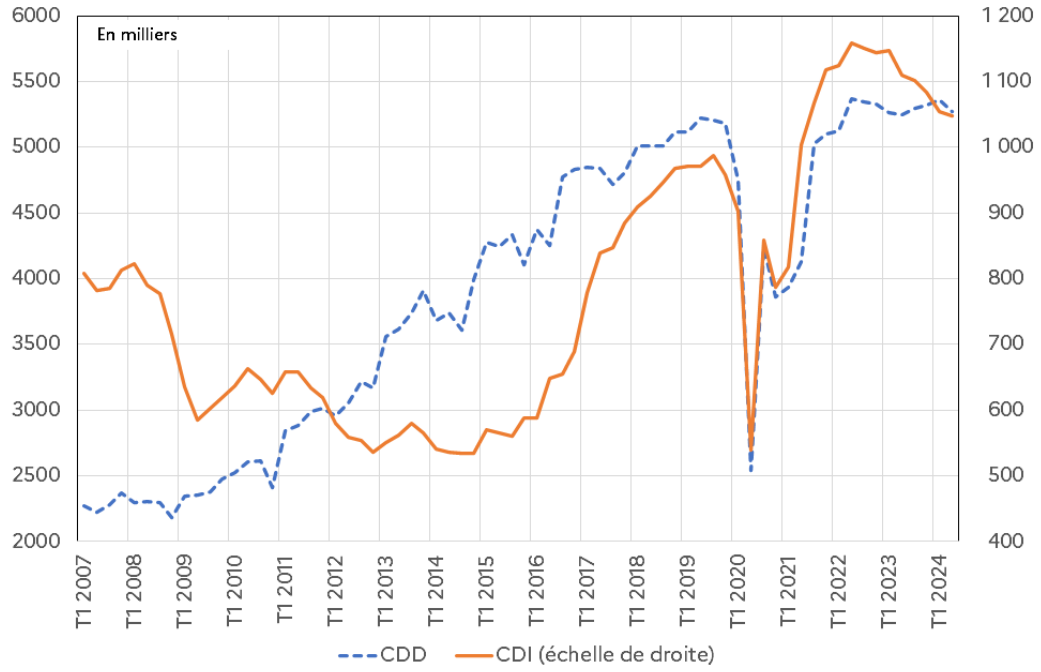
Source : Insee, enquêtes de conjoncture, estimations d'emploi localisées. Derniers points : 4e trimestre 2024 (difficultés de recrutement dans l'industrie), 3e trimestre 2024 (difficultés de recrutement dans la construction et les services), 2e trimestre 2024 (créations nettes d'emploi salarié marchand non agricole).

[6] M. Niang, M. Bergeat et G. Parent (2021), *Comment mesurer les tensions sur le marché du travail ?*, coll. « Document d'études, » n° 251, Dares, septembre 2021 et V. Ducatel, M. Niang, F. Lainé et F. Chartier (2023), « Les tensions sur le marché du travail en 2022 », *Dares Résultats*, n° 59, décembre.

4. La part des embauches en CDI a augmenté en sortie de crise sanitaire, mais est en baisse depuis plusieurs trimestres

La *qualité de l'emploi*, définie ici comme la part de contrats à durée indéterminée parmi les embauches, s'est ponctuellement améliorée en sortie de crise sanitaire et s'est ensuite stabilisée à un niveau supérieur à celui d'avant la crise sanitaire. Au 2e trimestre 2024, le nombre d'embauches en CDI dépasse toujours nettement son niveau d'avant la crise sanitaire (+9,4 % par rapport au 4e trimestre 2019) alors que le nombre d'embauches en CDD ne le dépasse que légèrement (+1,7 % au 2e trimestre 2024 par rapport au 4e trimestre 2019)[7]. Cette tendance semble toutefois s'inverser sur la période récente, en miroir du ralentissement des créations d'emplois. En 2023 par rapport à 2022, le nombre d'embauches en CDI a reculé de 2,9 % (soit -34 000 embauches en moyenne annuelle), alors que le nombre d'embauches en CDD a été quasi stable, avec un niveau en moyenne annuelle en 2023 inférieur de 0,2 % à celui de 2022 (soit -10 000 embauches en moyenne annuelle). Ce repli des embauches se poursuit début 2024 (cf. Graphique I.4). Ainsi, au 1er semestre 2024, le nombre d'embauches en CDD a légèrement augmenté avant de se replier (+0,8 % au 1er trimestre puis -1,7 % au 2e trimestre), tandis que le nombre d'embauches en CDI se replie (-2,7 % puis -0,5 %).

Graphique I.4 – Évolution du nombre d'embauches par type de contrat de travail (hors agriculture, intérim et particuliers employeurs)

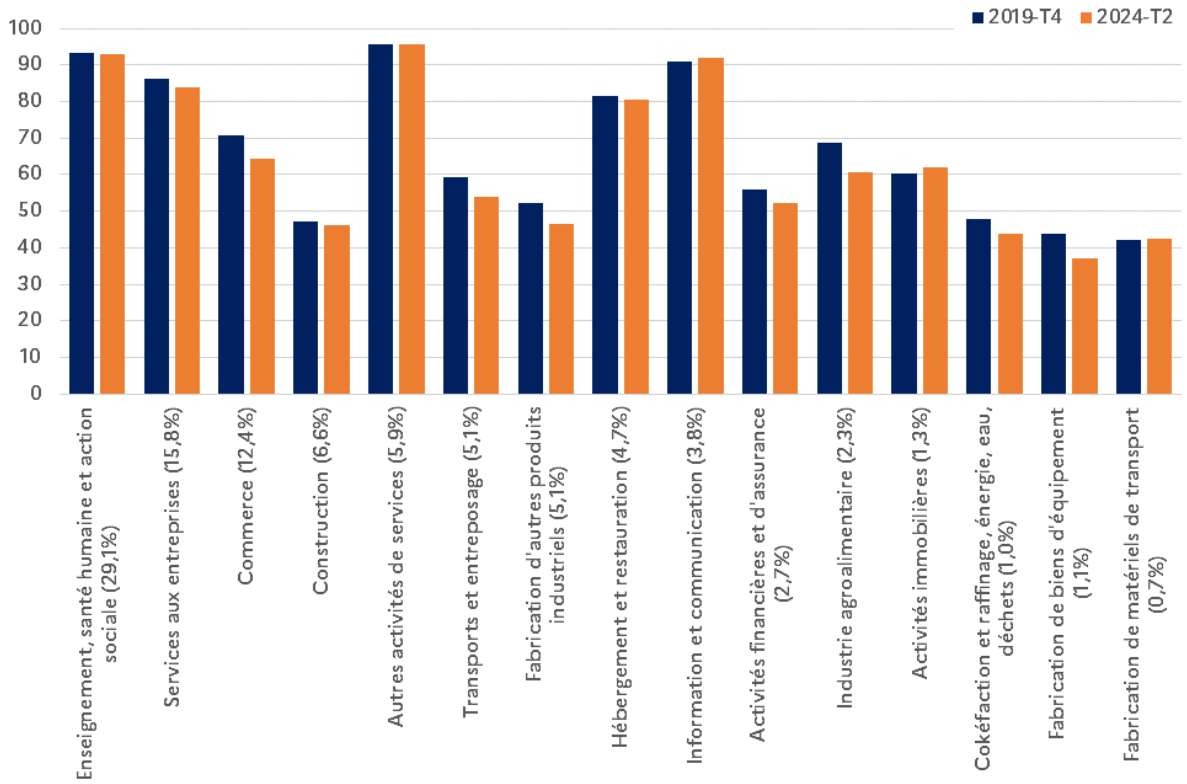


Source : Dares, Mouvement de main-d'œuvre. *Dernier point : 2e trimestre 2024.*

[7] Au 1er trimestre 2024, le nombre d'embauches en CDD hors alternance a été résilient (+43 400 emplois d'après la dernière estimation trimestrielle de l'Insee, contre -42 700 notamment au 2e trimestre), notamment en raison d'entrées en CDD liées à l'organisation des Jeux olympiques de Paris 2024, comme le suggère la tranche d'âge la plus représentée dans ces embauches (15-29 ans).

Par rapport à fin 2019, la part de CDD dans les embauches (hors intérim) est constante ou en baisse dans 12 sur 15 secteurs[8], ce qui témoigne dans l'ensemble d'une amélioration de la qualité de l'emploi (cf. Graphique I.5). Au 2e trimestre 2024, la part de CDD dans les embauches est en nette diminution par rapport à son niveau d'avant la crise sanitaire, en particulier dans les secteurs de l'industrie agroalimentaire (-8,4 points par rapport au 4e trimestre 2019), de la fabrication de biens d'équipement (-6,7 points), du commerce (-6,2 points), de la fabrication d'autres produits industriels (-5,7 points) et des transports et entreposage (-5,4 points). La part des CDD dans les embauches (hors intérim) est néanmoins en hausse depuis début 2023 (à 83,4 % au 2e trimestre 2024 contre 82,1 % au 1er trimestre 2023).

Graphique I.5 – Part des CDD parmi les embauches (hors intérim) par secteur



Lecture : au 2e trimestre 2024, 64,4 % des embauches hors intérim se font en CDD dans le secteur du commerce, contre 70,6 % dans ce même secteur au 4e trimestre 2019.

Source : Dares, Mouvement de main-d'œuvre *; Insee,* Comptes nationaux trimestriels du 2e trimestre 2024.

La part du *temps partiel* dans l'emploi est plus faible qu'avant la crise sanitaire (17,6 % au 3e trimestre 2024 contre 18,8 % au 4e trimestre 2019) mais en légère hausse par rapport à 2023 (17,4 % en moyenne annuelle). Le temps partiel touche davantage les femmes

[8] Entre le 4e trimestre 2019 et le 2e trimestre 2024, la part des CDD dans les embauches (hors intérim) est en hausse dans les activités immobilières (+1,7 point), dans l'information-communication (+0,9 point) et dans la fabrication de matériels de transport (+0,3 point).

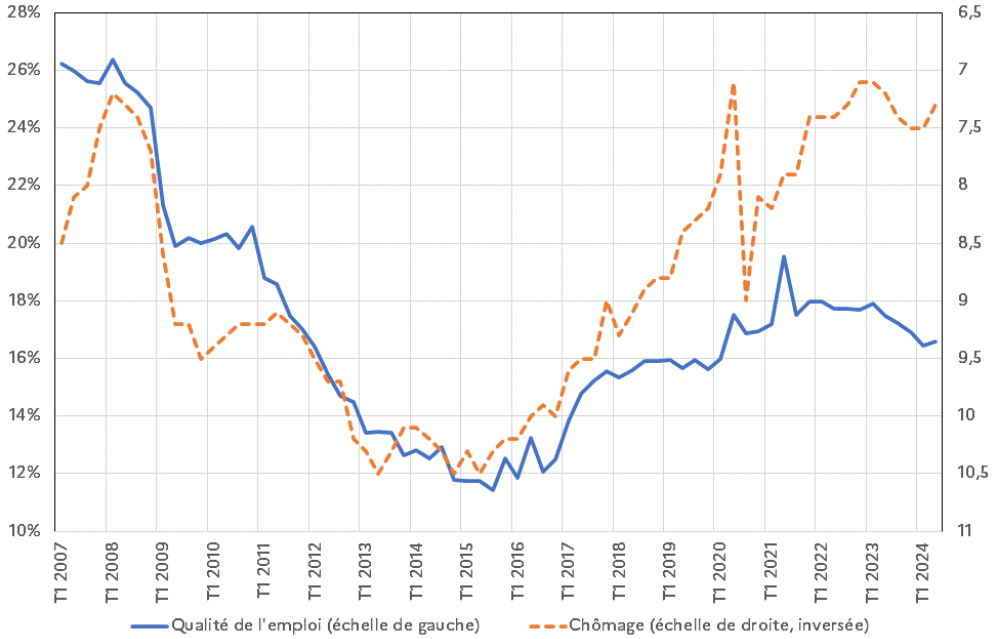
(26,8 %), les jeunes actifs âgés de 15 à 24 ans (21,2 %) et les seniors âgés de 50 ans et plus (21,5 %). La proportion des salariés hommes de 25 à 49 ans à temps partiel n'est que de 6,1 % (en hausse par rapport à son niveau d'avant la crise sanitaire qui était à 5,7 %). La part du temps partiel contraint[9] atteint 4,2 % de la population en emploi au 3e trimestre 2024 et est également en baisse par rapport à avant la crise sanitaire (de -1,5 point par rapport au 4e trimestre 2019).

De même, la part des personnes en emploi souhaitant travailler davantage (*sous-emploi*) se situe à des niveaux historiquement bas depuis que l'Insee la mesure (2003) : elle est de 4,3 % au 3e trimestre 2024 (soit -1,6 point par rapport à son niveau d'avant la crise sanitaire au 4e trimestre 2019). Le sous-emploi comprend les personnes actives occupées au sens du BIT qui remplissent l'une des conditions suivantes : soit (i) elles sont en situation de temps partiel contraint ; soit (ii) elles ont travaillé moins que d'habitude pendant une semaine de référence en raison de chômage technique ou partiel. Le sous-emploi concerne plus de deux fois plus de femmes que d'hommes (ratio de 2,3 au 3e trimestre 2024). Cet écart est cependant en léger recul par rapport à la situation avant la crise sanitaire (ratio de 2,6 au 4e trimestre 2019).

Historiquement, la qualité des embauches est liée à la conjoncture du marché du travail. On observe ainsi une corrélation négative entre le rapport des CDI sur l'ensemble des embauches (CDI et CDD) et le taux de chômage dans la période récente (cf. Graphique I.6). Ainsi, la hausse du taux de chômage entre 2008 et 2014 a été associée à une baisse de la qualité des embauches, définie comme la part des embauches en CDI, tandis que la baisse du taux de chômage à partir de 2015 (hors Covid-19) a été associée à une amélioration de la qualité des embauches (augmentation de la part des CDI). Ce rapport semble toutefois s'être légèrement distendu depuis la crise sanitaire. En effet, la qualité des embauches reste inférieure à son niveau d'avant la crise financière de 2008 et accuse toujours un retard d'environ 9 points par rapport à 2007, alors même que le taux de chômage atteint des niveaux historiquement bas.

[9] Défini comme la part des personnes à temps partiel souhaitant travailler plus d'heures, disponibles pour le faire et à la recherche ou non d'un autre emploi.

Graphique I.6 – Tension sur le marché du travail et qualité des embauches



Note : la qualité des embauches est définie comme le rapport entre les embauches en CDI sur l'ensemble des embauches (CDI et CDD).

Sources : Insee, Taux de chômage *; Dares,* Mouvement de main-d'œuvre. *Dernier point : 2e trimestre 2024.*

5. La mobilité des salariés a augmenté depuis la crise sanitaire mais ralentit depuis plusieurs trimestres

D'après une étude de l'Insee[10], les changements d'employeur se sont intensifiés depuis la crise sanitaire, avec, en 2023, 18,3 % des salariés de 2022 du secteur privé qui ont quitté leur employeur un an plus tard, soit une hausse de 1,3 point par rapport à 2019, avant la crise sanitaire, ce qui d'après les auteurs renforce l'hypothèse d'un changement de comportement pérenne des salariés. Cette hausse de la mobilité s'observe principalement dans des transitions entre entreprises du secteur privé, avec une hausse des changements de secteur d'activité et de profession, les salariés cherchant notamment des opportunités de gains salariaux. En effet, la première motivation des salariés souhaitant changer d'emploi en 2023 est l'augmentation des revenus (26,3 % contre 22,1 % en 2021) dans un contexte encore inflationniste, suivie de près par l'amélioration des conditions de travail. Néanmoins, les salaires des salariés ayant changé d'entreprise entre 2021 et 2022 ont évolué de manière moins favorable à court terme que ceux des salariés restés en poste. En 2022, le salaire net des salariés mobiles a augmenté de 2,9 % en moyenne dans leur nouvel emploi, contre +5,7 % pour ceux restés dans la même entreprise.

[10] R. Bour, T. Duquesne, M. Fabre et N.-P. Sokhna (2024), « Quelles sont les motivations des changements d'employeur, plus nombreux depuis la crise sanitaire ? », dans Insee (2024), *Emploi, chômage, revenus du travail. Édition 2024*, coll. « Insee Références », juillet.

La tendance à la mobilité est particulièrement marquée chez les jeunes, les salariés en contrat à durée déterminée et ceux en contrat d'apprentissage. En revanche, pour les salariés en CDI, qui sont majoritairement ceux ayant quitté leur entreprise, la mobilité est souvent associée à des pertes salariales dans la première année suivant le changement d'entreprise. Cela reflète un compromis entre une aspiration à la stabilité salariale et la recherche de meilleures conditions à long terme, cette dynamique étant particulièrement sensible chez les salariés plus âgés (50 ans et plus), pour lesquels un changement d'entreprise engendre souvent une réduction de revenus.

Un autre facteur motivant les changements d'employeur est l'augmentation du temps de travail. Ainsi, en 2021, 30,2 % des salariés ayant changé d'entreprise ont pu augmenter leur temps de travail, contre 5,9 % pour ceux restés chez le même employeur. Toutefois, la part des mobilités associées à une hausse du temps de travail et l'écart dans la progression des revenus entre salariés mobiles et ceux restant dans la même entreprise semblent se stabiliser depuis 2019 (à respectivement 30,1 % en 2019 et 2,8 points en 2018-2019).

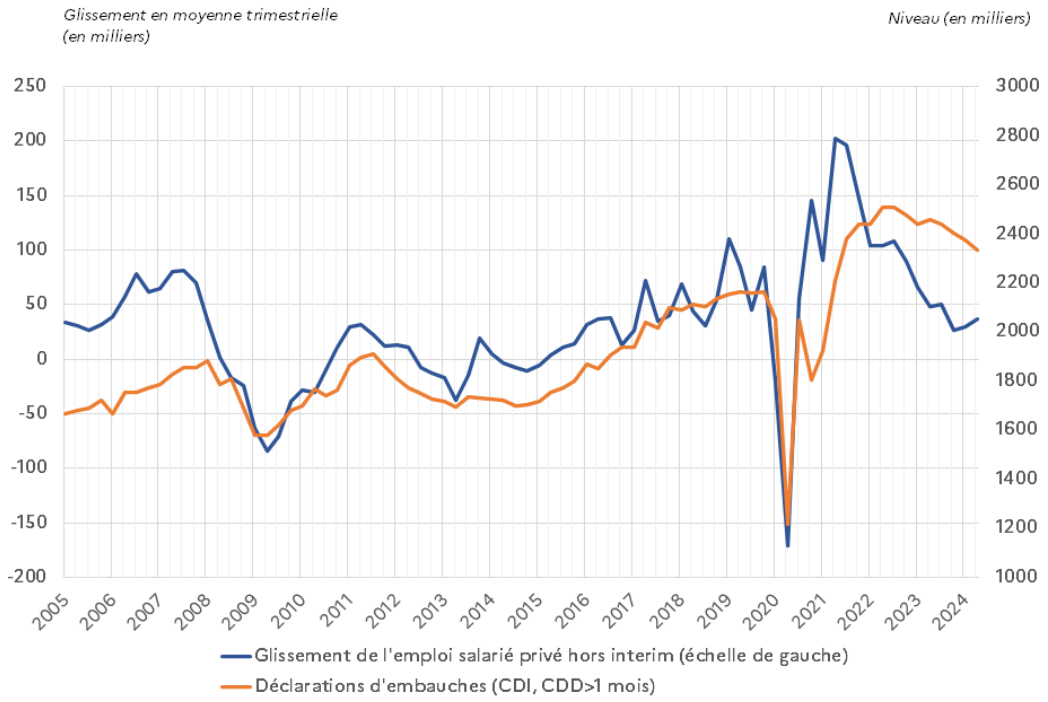
Le nombre d'*embauches* en contrat de plus d'un mois poursuit sa baisse sur le premier semestre 2024, avec -1,2 % au 1er trimestre par rapport au trimestre précédent et -1,6 % au 2e trimestre, après -3 % sur un an au 4e trimestre 2023. Depuis 2022, ces embauches supplémentaires ne se sont pas accompagnées d'une accélération des créations d'emplois, et semblent plutôt le reflet d'une accélération de la rotation de la main-d'œuvre (cf. Graphique I.7).

Concernant les ruptures de contrats, une hausse importante des démissions de contrats en CDI a été observée à partir de début 2021, qui semble s'être stabilisée depuis début 2022 à un niveau nettement supérieur à la situation avant la crise sanitaire. Ce phénomène a suscité des comparaisons avec la situation américaine de la « Grande démission »[11], un terme employé pour décrire une hausse marquée des départs volontaires après la crise sanitaire aux États-Unis, où un nombre croissant de salariés quittaient volontairement leur poste pour changer d'emploi ou se retirer de la population active. En France, le taux de démission, bien qu'élevé, reste sous les niveaux de 2008 (2,9 % contre 2,4 % au 2e trimestre 2024). Ce taux est cyclique, particulièrement bas en période de crise et augmentant dans un contexte de reprise économique, ce qui est le cas depuis la sortie de crise sanitaire. La montée des démissions pourrait donc s'expliquer en partie par un regain de dynamisme du marché du travail et des tensions de recrutement. Ces tensions créent des opportunités pour les salariés en poste, qui peuvent être incités à démissionner pour bénéficier de meilleures conditions d'emploi, renforçant ainsi leur pouvoir de négociation. Cette dynamique impacte également les entreprises : face aux difficultés croissantes de recrutement, certaines ont dû procéder à des ajustements dans leurs stratégies de ressources humaines pour attirer ou retenir leurs employés, en proposant des hausses salariales ou des améliorations dans l'organisation du travail, comme l'extension du

[11] A. Lagouge, I. Ramajo et V. Barry (2022), « La France vit-elle une "Grande démission" ? », Dares, octobre.

télétravail. Ainsi, la hausse des démissions observée depuis la sortie de crise sanitaire semble symptomatique d'un marché de l'emploi en transformation, où la demande forte en main-d'œuvre accroît les possibilités de mobilité volontaire pour les salariés.

Graphique I.7 – Évolution de l'emploi salarié privé (hors intérim) et du nombre de déclarations d'embauches de plus d'un mois



Champ : France hors Mayotte, secteur privé hors intérim pour l'emploi salarié. France entière, régime général hors intérim pour les déclarations préalables à l'embauche.

Lecture : au 2e trimestre 2024, l'emploi salarié privé (hors intérim) augmente de 3 300 postes en moyenne trimestrielle tandis que 2 336 000 déclarations préalables à l'embauche de plus d'un mois sont enregistrées sur le trimestre.

Source : Insee, Dares, Urssaf. Dernier point : 2e trimestre 2024.

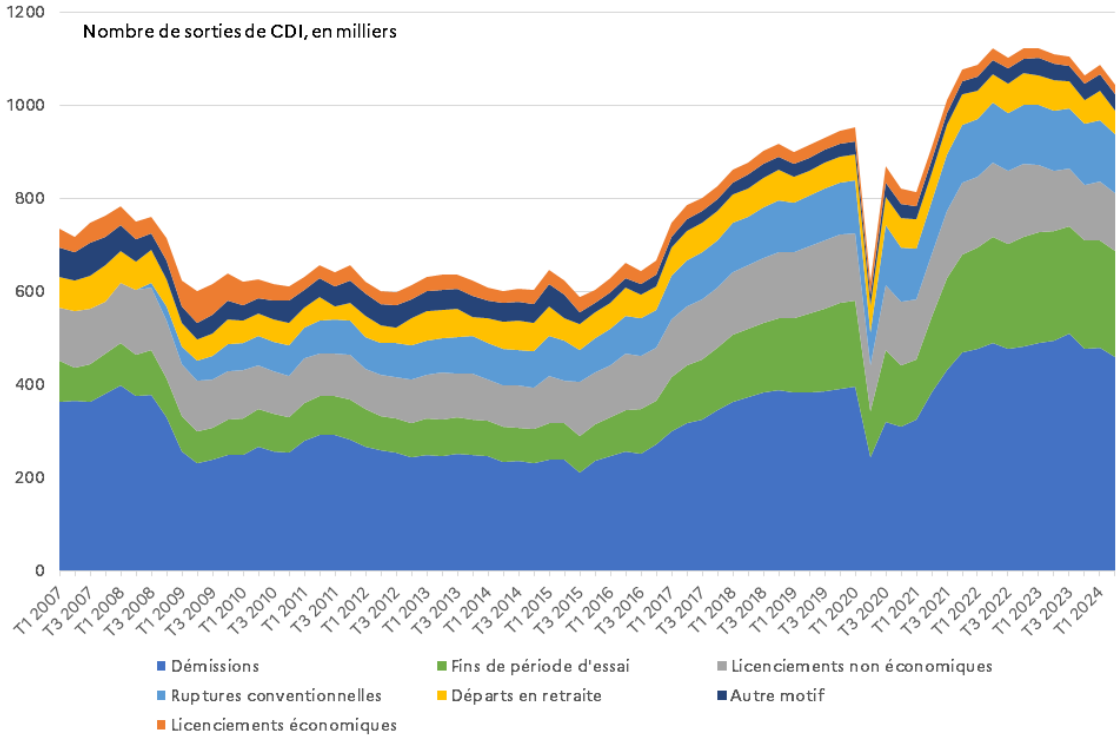
Plus généralement, le nombre de fins de CDI est en baisse depuis fin 2022 (-7,1 % au 2e trimestre 2024 par rapport au 4e trimestre 2022) et diminue de 4 % au 2e trimestre 2024 (après +2 % au 1er trimestre). Le nombre de fins de CDI au 2e trimestre 2024 (1 043 000) dépasse de 10,3 % son niveau d'avant la crise sanitaire. La part des démissions et des fins de périodes d'essai est en hausse au sein des ruptures de CDI, s'établissant respectivement à 44,1 % et 21,7 % des ruptures enregistrées au 2e trimestre 2024 (cf. Graphique I.8), par rapport à la situation avant la crise sanitaire (respectivement 41,3 % et 19,6 %).

A contrario, les ruptures conventionnelles et les licenciements économiques ont atteint leur plus haut niveau depuis la création du dispositif (2009) pendant la crise sanitaire et, au 2e trimestre 2024, ont respectivement retrouvé leur niveau de fin 2019 et baissé par

rapport à fin 2019 (respectivement +0,2 % pour les ruptures conventionnelles et -1,2 point pour les licenciements économiques par rapport au 4e trimestre 2019).

S'agissant des fins de CDD, 5 300 789 CDD se sont terminés au 2e trimestre 2024, en hausse au 1er semestre 2024 (+1,2 % après -0,1 % au semestre précédent) et toujours en hausse par rapport à la situation avant la crise sanitaire (+2,8 % en comparaison au 4e trimestre 2019), augmentation à relativiser néanmoins au regard de l'augmentation du nombre total d'emplois sur la période. Les ruptures anticipées de CDD représentent 3,9 % de l'ensemble des fins de CDD, cette part est en hausse par rapport à la situation avant la crise sanitaire (+0,7 point).

Graphique I.8 – Évolution des fins de CDI par motifs



Source : Dares, Mouvement de main-d'œuvre. *Dernier point : 2e trimestre 2024.*

B. Contexte économique des revalorisations du Smic en 2024

Cette section met en perspective l'évolution du Smic avec celle de l'ensemble des salaires. Sur la période récente, le rythme et l'ampleur des hausses de Smic (deux en 2021, trois en 2022, deux en 2023) ont conduit à une progression du salaire minimum plus dynamique que celle des principales références salariales. En 2024, dans le sillage d'une inflation plus modérée, la croissance du Smic ralentit malgré la revalorisation anticipée décidée par le Gouvernement le 1er novembre 2024, par rapport la revalorisation attendue au 1er janvier 2025.

1. Évolution du Smic : neuf revalorisations entre le 1er janvier 2021 et le 1er novembre 2024

Depuis fin 2020, l'inflation soutenue et les règles de revalorisation du Smic (cf. Encadré I.1) ont conduit à augmenter neuf fois ce dernier en quatre ans (cf. Tableau I.1). En 2024, l'inflation reflue, au 1er janvier 2024, le Smic horaire brut a été porté à 11,65 €, soit une progression de 1,1 % par rapport au montant fixé lors de la précédente revalorisation en mai 2023 (11,52 €), et de 3,4 % par rapport au montant fixé lors de la revalorisation de janvier 2023 (11,27 €). Cette hausse entre janvier 2023 et janvier 2024 a été légèrement plus dynamique que celle des prix sur la même période (3,1 % pour l'inflation d'ensemble, et 3 % pour l'inflation du 1er quintile de la distribution des niveaux de vie), permettant ainsi une préservation du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au Smic. Au 1er novembre 2024, le Smic a de nouveau été augmenté de 2 %, s'établissant à 11,88 €, soit une augmentation de 5,4 % par rapport au 1er janvier 2023, 3,1 % par rapport à la revalorisation infra-annuelle du 1er mai 2023.

Encadré I.1 – Les règles de revalorisation du Smic

Le niveau du Smic peut être revalorisé à trois titres :

1. Chaque année, au 1er janvier, le Smic évolue automatiquement selon la formule de revalorisation légale suivante :

$$\Delta Smic = \Delta\, IPCHT^{Q1} + \frac{1}{2}\Delta\, SHBOE^{réel}$$

Cette formule intègre deux paramètres obligatoires :

(i) la progression de l'indice des prix à la consommation hors tabac du 1er quintile de revenu des ménages (*IPCHT-Q1*) ;

(ii) la *moitié* de la progression du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et employés (*SHBOE-réel*), parfois dénommé « demi-pouvoir d'achat » du SHBOE.

Chacune des contributions ne peut entrer négativement dans la formule. Les paramètres sont donc bornés à 0 en cas de valeur négative observée.

2. En cours d'année, une revalorisation automatique infra-annuelle est prévue par la loi si l'indice des prix à la consommation des ménages du premier quintile augmente de plus de 2 % depuis la dernière revalorisation. Dans ce cas, le Smic progresse autant que cet indice des prix (cf. Encadré I.2 *infra*).

3. Enfin, le Gouvernement peut de manière discrétionnaire, à tout moment, décider d'une augmentation du Smic du montant qu'il souhaite. On parle alors de « coup de pouce ».

Depuis 2021, l'accélération des prix a conduit à déclencher quatre fois le mécanisme de revalorisation infra-annuel (cf. Tableau I.1 *infra*), en plus des revalorisations annuelles du 1er janvier. Il n'y a pas eu de coup de pouce sur le Smic entre le 1er janvier 2012 et le 1er novembre 2024 (cette dernière revalorisation étant une revalorisation anticipée de celle attendue au 1er janvier 2025).

Tableau I.1 – Synthèse des hausses du Smic depuis 2012

Dates	Montant horaire (brut)	Évolution	Mécanisme
1er janvier 2012	9,22 €	0,3 %	Revalorisation annuelle automatique
1er juillet 2012	9,40 €	2,0 %	1,4 % de revalorisation automatique anticipée sur celle du 1er janvier 2013 0,6 % de « coup de pouce » du Gouvernement
1er janvier 2013	9,43 €	0,3 %	Revalorisation annuelle automatique
1er janvier 2014	9,53 €	1,1 %	Revalorisation annuelle automatique
1er janvier 2015	9,61 €	0,8 %	Revalorisation annuelle automatique
1er janvier 2016	9,67 €	0,6 %	Revalorisation annuelle automatique
1er janvier 2017	9,76 €	0,9 %	Revalorisation annuelle automatique
1er janvier 2018	9,88 €	1,2 %	Revalorisation annuelle automatique
1er janvier 2019	10,03 €	1,5 %	Revalorisation annuelle automatique
1er janvier 2020	10,15 €	1,2 %	Revalorisation annuelle automatique
1er janvier 2021	10,25 €	1,0 %	Revalorisation annuelle automatique
1er octobre 2021	10,48 €	2,2 %	Revalorisation infra-annuelle automatique face au dynamisme de l'inflation
1er janvier 2022	10,57 €	0,9 %	Revalorisation annuelle automatique
1er mai 2022	10,85 €	2,6 %	Revalorisation infra-annuelle automatique face au dynamisme de l'inflation
1er août 2022	11,07 €	2,0 %	Revalorisation infra-annuelle automatique face au dynamisme de l'inflation
1er janvier 2023	11,27 €	1,8 %	Revalorisation annuelle automatique
1er mai 2023	11,52 €	2,2 %	Revalorisation infra-annuelle automatique face au dynamisme de l'inflation
1er janvier 2024	11,65 €	1,1 %	Revalorisation annuelle automatique
1er novembre 2024	11,88 €	2,0 %	Le Gouvernement prévoit 2 % de revalorisation automatique au 1er janvier 2025 anticipée sur celle du 1er novembre 2024

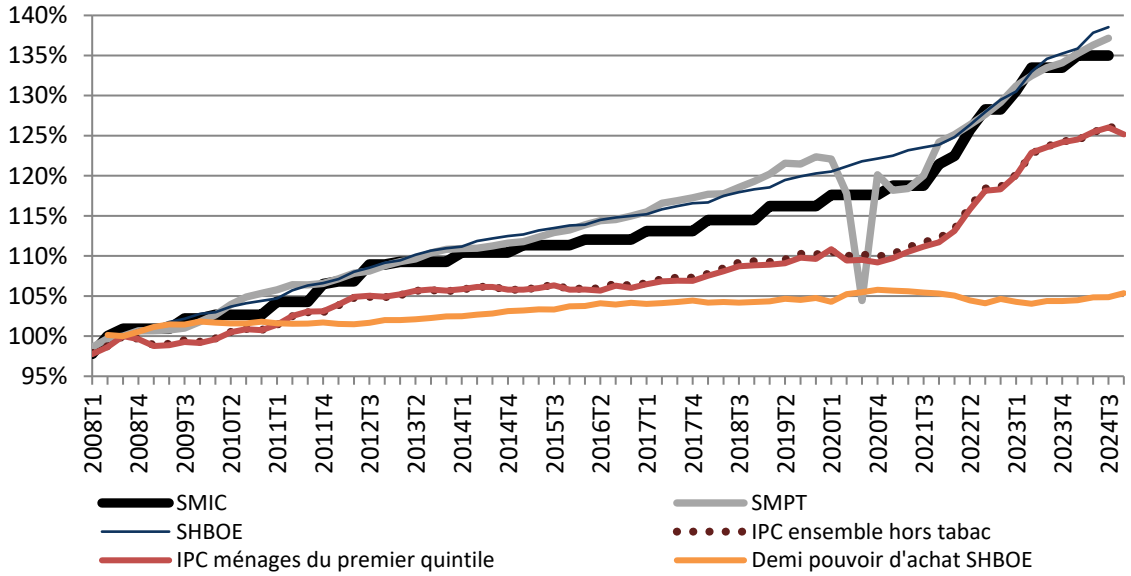
Source : Dares.

En 2024, la progression du Smic brut est inférieure à celle du salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) et à celle du salaire mensuel de base (SMB) [cf. Chapitre 1, Partie B.2 et Chapitre 2, encadré II.1] : entre septembre 2023 et septembre 2024, le Smic croît de +1,1 % sur un an, contre +2,7 % pour le SHBOE et +2,7 % pour le SMB (cf. Graphique I.9).

Jusqu'à la crise sanitaire, l'évolution du Smic avait connu trois grandes périodes : au début des années 2000, il avait progressé sensiblement plus vite que les indices de salaire de base, notamment en raison de la réduction du temps de travail et de la convergence avec les garanties mensuelles de rémunération mises en place pour les salariés passés aux 35 heures. Entre 2005 et 2012, le Smic avait évolué globalement en ligne avec les salaires de base, notamment sous l'effet de coups de pouce décidés en 2005, 2006 et 2012. À partir de 2013 et jusqu'à 2020, la progression du Smic avait été plus modérée que celle des salaires

de base. L'écart de progression entre le Smic brut et les autres indices de salaire (SHBOE, SMB ou SMPT) s'était creusé, bien que les évolutions négatives[12] des deux indices de référence (indice des prix à la consommation du 1er quintile de la distribution des niveaux de vie et moitié du pouvoir d'achat du SHBOE) n'aient pas été prises en compte dans la revalorisation du Smic.

Graphique I.9 – Évolutions du Smic, des salaires, de l'inflation et du pouvoir d'achat (indice 100 au 2e trimestre 2008)



Notes :

- *les indices de progression du salaire horaire de base des ouvriers et employés ont changé de champ à partir du 2e trimestre 2017. Les séries ont été prolongées. L'indice SHBOE n'étant pas disponible au 1er trimestre 2020, il est extrapolé dans ce graphique. Le chiffre du 3e trimestre 2024 du SHBOE est susceptible d'être révisé.*
- *du fait de la crise sanitaire, la comparaison des augmentations du Smic avec les variations des principaux indices de salaires requiert des précautions particulières en raison des données manquantes dans l'enquête Acemo du 1er trimestre 2020 et du mode de construction du SMPT, sensible au volume d'activité partielle[13]. Le SHBOE demeure adapté puisqu'il permet de raisonner à structure d'emploi constante et n'est pas affecté par le niveau de recours à l'activité partielle.*

Sources : Insee, Comptes nationaux, Dares, Acemo.

[12] La neutralisation des évolutions négatives a eu lieu pour les prix, lors des revalorisations du 1er janvier 2016 et du 1er janvier 2021, et pour le pouvoir d'achat du SHBOE au 1er janvier 2019 et au 1er janvier 2022.

[13] L'interruption de l'enquête Acemo au 1er trimestre 2020 empêche d'analyser l'évolution habituelle de ces indices entre le 1er trimestre 2020 et le 1er trimestre 2021 (même si le point 2020 est extrapolé dans le Graphique I.1). L'effet de la crise sur les indicateurs de salaire à partir du 2e trimestre 2020 rend également leur comparaison avec l'augmentation du Smic moins pertinente, car cette dernière concerne la période d'avant-crise. Enfin, le SMPT (salaire moyen par tête) est basé sur la masse salariale (considérablement amputée car n'incluant pas les indemnités d'activité partielle) et les effectifs salariés en emploi (qui incluent de leur côté ceux concernés par l'activité partielle).

Comme le Smic est indexé sur les prix du 1er quintile de la distribution des niveaux de vie (inflation souvent supérieure à celle des prix pour l'ensemble des ménages, la part de l'énergie et de l'alimentaire étant plus importante dans le budget des ménages modestes[14]) et qu'il ne tient pas compte de l'évolution négative du SHBOE réel, l'année 2023 poursuit la dynamique de 2022 avec une forte augmentation du Smic, plus importante encore que celle des autres indices de salaire. En 2024, du fait d'une moindre inflation, la progression du Smic s'est rapprochée de celle des salaires de base (cf. Chapitre 2).

2. Les salaires réels rebondissent depuis la mi-2023

Plusieurs indicateurs de salaires sont distingués au sein de la statistique publique :

- Le salaire mensuel de base (SMB) correspond au salaire brut avant déduction des cotisations sociales et avant versement des prestations sociales. Il ne comprend ni les primes (sauf, le cas échéant, la prime liée à la réduction du temps de travail), ni les heures supplémentaires. Son montant correspond généralement à celui de la première ligne du bulletin de paye d'un salarié. Il est estimé, à structure de qualification constante, à partir de l'enquête trimestrielle Acemo de la Dares qui suit les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel non agricole.
- Le salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE[15]) correspond au SMB horaire pour la population des ouvriers et employés.
- Le salaire moyen par tête (SMPT) est défini au sein du cadre de la comptabilité nationale. Le SMPT est calculé comme le rapport de la masse salariale brute (c'est-à-dire hors cotisations patronales) et du nombre de salariés en personnes physiques dans les comptes nationaux de l'Insee. À la différence du SMB, il inclut toutes les primes (y compris la prime de partage de la valeur). Son évolution peut ainsi traduire des effets structurels (évolution des qualifications, de la part du temps partiel) et conjoncturels (niveau des heures supplémentaires, primes).

La lecture du SPMT est compliquée depuis 2020 par l'impact des dispositifs d'activité partielle et de prime de partage de la valeur. Pendant la crise sanitaire, les effectifs placés en activité partielle étaient considérés en emploi mais ne percevaient pas de salaire ou un salaire moindre, l'indemnité d'activité partielle s'y substituant. Ces indemnités n'étaient donc pas comptées dans la masse salariale versée. Ce phénomène concerne essentiellement les rémunérations versées en 2020 et 2021, mais il a encore joué sur les évolutions en 2022. Dans une moindre mesure, l'évolution récente du SPMT a été affectée par la prime de partage de la valeur (PPV, défiscalisée et désocialisée jusqu'en 2024[16]) mis

[14] Voir Insee (2016), *Indices annuels de prix selon le niveau de vie du ménage*, chiffres détaillés, novembre.

[15] Depuis le décret du 7 février 2013, le Smic est revalorisé sur la base de la moitié du gain du pouvoir d'achat du SHBOE (voir Encadré I.1).

[16] La prime de partage de la valeur (PPV), anciennement appelée prime de pouvoir d'achat (PEPA), est un dispositif qui permet à l'employeur de verser au salarié une prime facultative. Son versement dépend d'une décision prise par l'employeur ou d'un accord d'entreprise. Les conditions d'obtention et d'exonération fiscale

en place afin de soutenir le pouvoir d'achat des salariés. Ainsi, les versements associés à cette prime ont contribué significativement à la croissance des rémunérations versées fin 2022, puis ont été neutres en 2023 (le montant de PPV versé étant stable), et devraient se replier en 2024 du fait de la suppression d'une partie des avantages fiscaux et sociaux associés à ce dispositif.

La croissance annuelle moyenne du SMPT nominal s'est établie à +1,7 % sur la période 2010-2019 (cf. Tableau I.2). Le SMB et le SHBOE ont connu une évolution légèrement inférieure, de +1,6 % (cf. Graphique I.10, SMB et SHBOE nominaux dans les branches marchandes non agricoles). Quant au *pouvoir d'achat* des salaires, il a progressé de +1,6 % sur la période 2010-2019. Entre 2020 et 2022, les salaires réels ont mieux résisté que la productivité apparente du travail à la succession de chocs qu'a connus l'économie. Cela s'explique en particulier par un phénomène de rétention de main-d'œuvre en sortie de crise sanitaire, dans un contexte de tensions sur les recrutements. En 2023, la productivité a à nouveau davantage progressé que les salaires réels.

En 2023, le SMPT dans les branches marchandes non agricoles (BMNA), corrigé de l'activité partielle, a progressé de 3,9 % en moyenne annuelle, après avoir augmenté de 3,5 % en 2022. En termes réels, le pouvoir d'achat du SMPT BMNA s'est replié de –0,7 % en 2023, après -2 % en 2022. Au 2e trimestre 2024, le SPMT nominal est en hausse de + 2,8 % sur un an, et le SPMT réel de + 0,7 %.

En termes nominaux, le SMB a augmenté de 4,3 % en moyenne annuelle en 2023 (après +3,3 % en 2022) et le SHBOE de 4,7 % (après 3,8 %). Ce différentiel dans la progression des salaires de base illustre la compression de l'échelle de salaires, les basses rémunérations étant plus susceptibles d'être rehaussées dans le sillage du Smic (par effet direct comme de diffusion). En termes réels, le maintien de l'inflation en 2023 à un niveau élevé, bien qu'en légère baisse par rapport à 2022, s'est traduit par un repli du SMB (-0,3 %) et un SHBOE quasi stable (+0,1 %).

Au 3e trimestre 2024, le SMB et le SHBOE ont tous deux crû de 2,7 %, en glissement annuel (cf. Tableau I.2). Les salaires augmentent plus que l'inflation en glissement annuel depuis la mi-2023, conduisant à une hausse du pouvoir d'achat des salaires (+1,7 % pour le SMB et le SHBOE au 3e trimestre par rapport au 3e trimestre 2023).

de cette prime varient selon la date de son versement. Depuis janvier 2024, ce dispositif a perdu certains de ses avantages fiscaux et sociaux (assujettissement au forfait social et à l'impôt sur le revenu pour une partie des bénéficiaires).

Tableau I.2 – Salaires nominaux, salaires réels et productivité

	Taux de croissance annuel moyen				Glissement annuel	
	2010-2019	2021	2022	2023	T2 2024	T3 2024
SHBOE (salaire horaire de base des ouvriers et des employés)	1,6 %	1,6 %	3,8 %	4,7 %	2,9 %	2,7 %
SMB (salaire mensuel de base)	1,6 %	1,6 %	3,3 %	4,3 %	3,0 %	2,7 %
SMPT BMNA économique (salaire moyen par tête dans les branches non agricoles, retraité de l'activité partielle)	1,7 %	1,9 %	3,5 %	3,9 %	2,8 %	n.d.
Smic***	1,0 %	1,6 %	5,2 %	5,4 %	1,1 %	1,1 %
IPCHT (indice des prix à la consommation hors tabac)*	1,1 %	1,8 %	5,6 %	4,6 %	2,0 %	1,0 %
Prix de valeur ajoutée (branches marchandes non agricoles)	0,7 %	1,0 %	4,6 %	5,9 %	0,8 %	1,3 %
SHBOE déflaté par l'IPCHT*	0,7 %	-0,2 %	-1,7 %	0,1 %	0,9 %	1,7 %
SMB déflaté par l'IPCHT*	0,7 %	-0,3 %	-2,2 %	-0,3 %	0,9 %	1,7 %
SMPT BMNA économique déflaté par l'IPCHT*	0,7 %	0,1 %	-2,0 %	-0,7 %	0,7 %	n.d.
Salaire super brut moyen par tête déflaté par le prix de valeur ajoutée BMNA (y.c. CICE)	0,8 %	4,7 %	0,2 %	-1,8 %	2,5 %	n.d.
Productivité BMNA (personnes physiques)	0,6 %	3,6 %	-0,0 %	1,0 %	1,3 %	1,6 %

** L'IPCHT est calculé ici en fin de trimestre.*

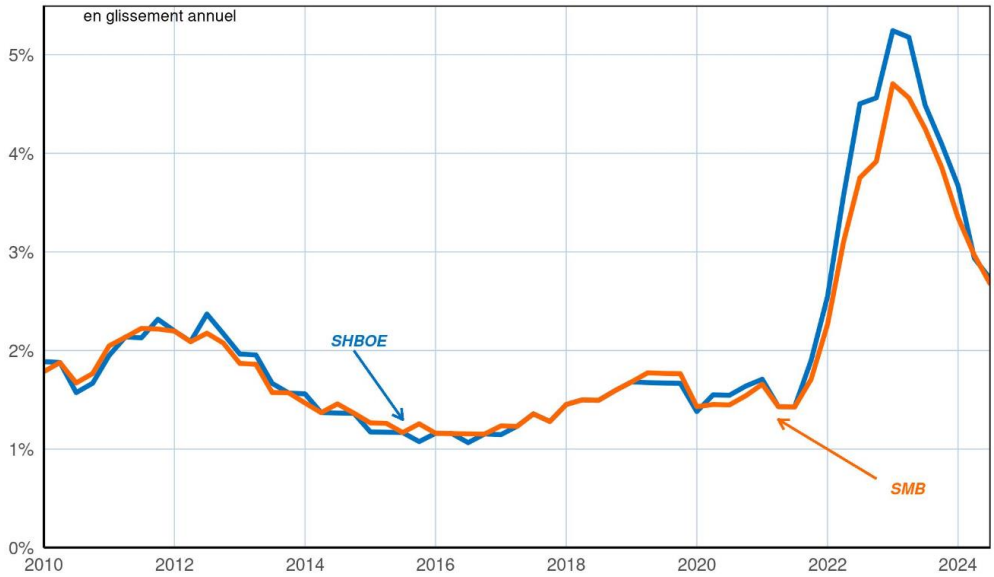
*** Le SHBOE et le SMB étant mesurés en fin de trimestre, ils sont déflatés par l'IPCHT de fin de trimestre, contrairement au SMPT qui est mesuré en moyenne trimestrielle et est donc déflaté par l'IPCHT moyen.*

**** Lorsque des revalorisations infra-annuelles ont eu lieu, le montant du Smic retenu est le Smic moyen dans l'année.*

Note : les évolutions calculées comparent respectivement les niveaux de l'année 2007 aux niveaux de l'année 2000, et les niveaux de l'année 2019 aux niveaux de l'année 2007.

Sources : Dares, Insee ; calculs DG Trésor.

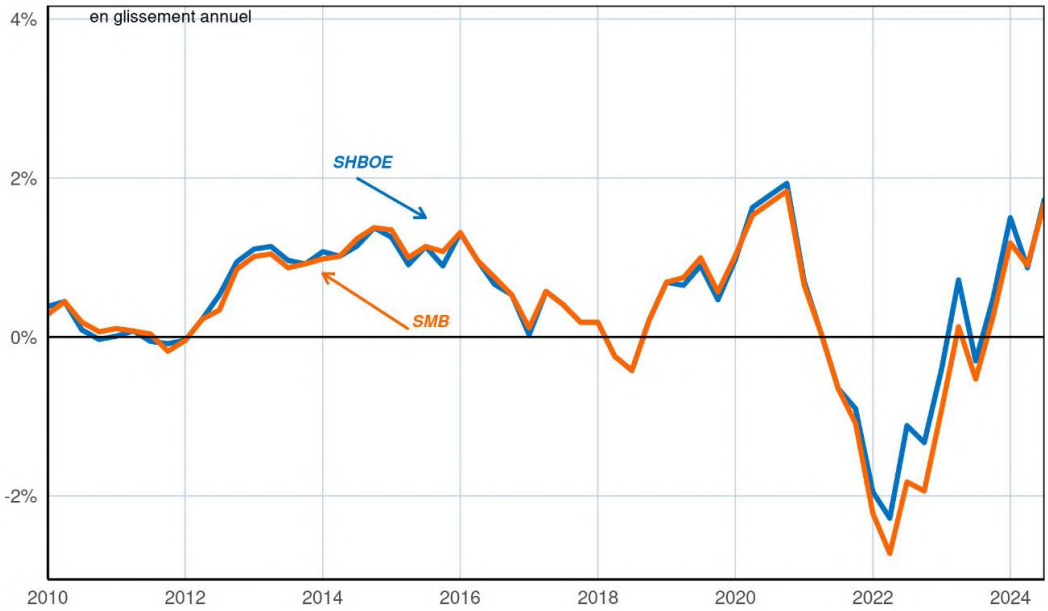
Graphique I.10 – SMB et SHBOE nominaux dans les branches marchandes non agricoles (glissement annuel, en %)



Note : l'enquête Acemo trimestrielle a été interrompue au cours du 2e trimestre 2020 (données portant sur le 1er trimestre 2020). Pour le SMB et le SHBOE, le point manquant au 1er trimestre 2020 a été reconstitué par la DG Trésor via la méthode des splines quadratiques. Derniers points : 3e trimestre 2024.

Sources : Dares, Insee ; calculs DG Trésor.

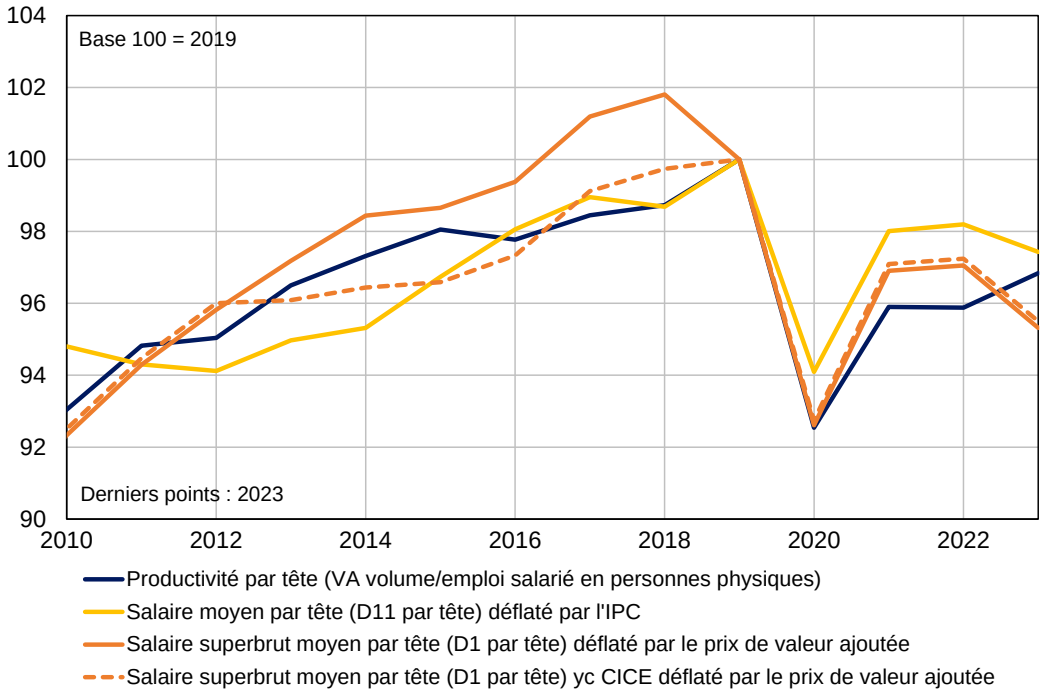
Graphique I.11 – SMB et SHBOE réels dans les branches marchandes non agricoles (glissement annuel, en %)



Note : l'enquête Acemo trimestrielle a été interrompue au cours du 2e trimestre 2020 (données portant sur le 1er trimestre 2020). Pour le SMB et le SHBOE, le point manquant au 1er trimestre 2020 (valeur nominale) a été reconstitué par la DG Trésor via la méthode des splines quadratiques. Derniers points : 3e trimestre 2024. Le SMB et le SHBOE sont estimés en fin de trimestre, ils sont donc déflatés par l'IPC hors tabac en fin de trimestre.

Sources : Dares, Insee ; calculs DG Trésor.

Graphique I.12 – Productivité et salaires réels (BMNA) en France



Sources : Insee ; calculs DG Trésor.

3. L'éventail des salaires conventionnels commence à se resserrer à partir de 2022

L'éventail des salaires conventionnels s'est resserré entre 2003 et 2006, puis est resté relativement stable jusqu'en 2021, hors l'année 2020 qui était en trompe-l'œil[17]. Ce diagnostic évolue à partir de 2022 à la suite de l'intégration de nouvelles données issues de la Base des textes salariaux de branches produite par la Direction générale du Travail et la Dares[18] qui indique une baisse de la dispersion salariale, car la revalorisation des plus faibles rémunérations poussée par celles successives du Smic conduit à un resserrement progressif de l'éventail salarial (cf. Chapitre 2).

17 La hausse de la dispersion salariale en 2020 – mesurées à partir des données de la base Tous salariés de l'Insee par le rapport interdécile du neuvième sur le premier, D9/D1 – a été en « trompe-l'œil » en lien avec l'activité partielle ; qui a davantage concerné les emplois les moins rémunérés, cf. J. Sanchez Gonzalez et É. Sueur (2022), « Les salaires dans le secteur privé en 2020 : des évolutions atypiques du fait de la crise sanitaire », *Insee Première*, n° 1898, avril.

18 Cf. p. 26-27 du rapport du groupe d'experts sur le Smic de 2023. Dans le « Bilan sur la négociation collective en 2021 », la Direction générale du Travail note que « l'année 2021 marque une légère rupture. En effet, au 31 décembre 2021, les écarts de salaires, mesurés au sein de chacune des catégories socioprofessionnelles, connaissent un resserrement par rapport à 2020 ». Néanmoins, les données issues de la Base mensuelle brute de la Dares avec des traitements différents de ceux de la DGT en termes de prise en compte et de calibrage des évolutions ne constatent pas de resserrement.

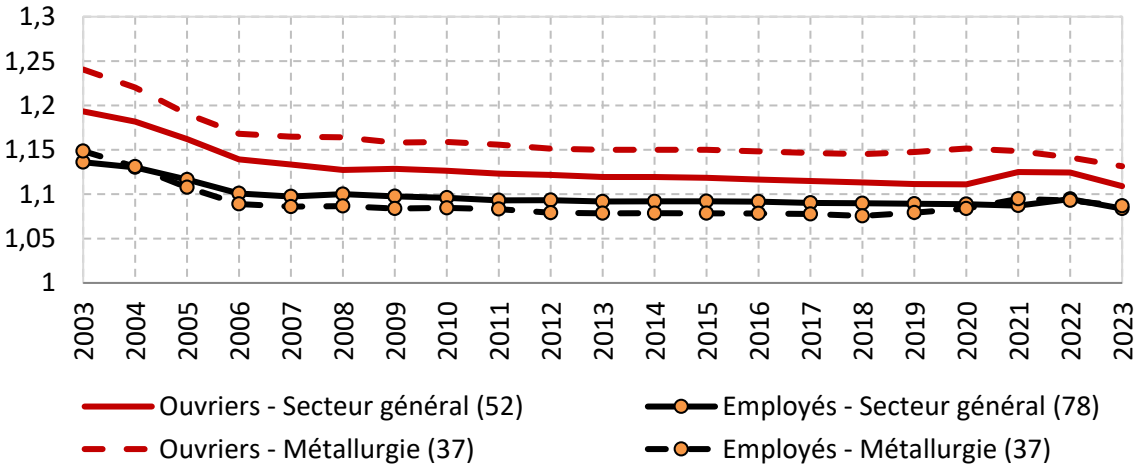
On mesure l'éventail des salaires conventionnels théoriques en rapportant le plus haut salaire conventionnel au plus bas, pour une catégorie de salariés et un secteur donné (cf. Graphique I.13). Cet éventail est dit « théorique » car dans les faits un salarié est rémunéré au Smic quand le salaire conventionnel qui lui est applicable est inférieur à celui-ci.

L'éventail peut-être de ce fait affiné en remplaçant le coefficient minimum des conventions salariales par le Smic, dans le cas où ce dernier lui serait supérieur. On parle alors d'« éventail effectif » (cf. Graphique I.14). Entre 2003 et 2006, la dynamique globale est celle d'un tassement des hiérarchies salariales, avec un rétrécissement des éventails salariaux aussi bien théoriques qu'effectifs. Cette période correspondait à la mise en place de politiques de réduction du temps de travail et de hausse rapide du salaire minimum[19] avec la convergence du Smic et des garanties mensuelles de rémunération. La mise en conformité des premiers niveaux des grilles des conventions salariales avec le Smic a ainsi été à l'origine de ce tassement des hiérarchies salariales. Ensuite, à partir de 2006 et jusqu'à 2021, l'éventail des salaires conventionnels est resté globalement stable.

Depuis 2022, l'éventail effectif des salaires, qui tient compte de la conformité au Smic, s'oriente à nouveau à la baisse par rapport à son niveau de 2021, passant de 1,12 à 1,08 en 2023 (- 2,8 %) pour les ouvriers du secteur général et de 1,07 à 1,06 (- 1,3 %) pour les employés du secteur général. Sur la même période, l'éventail théorique se rétrécit également pour les ouvriers du secteur général, passant de 1,13 en 2021 et 2022 à 1,11 en 2023 (- 1,4 %) tandis qu'il reste stable à 1,09 pour les employés. Une tendance similaire s'observe également pour les ouvriers et employés du secteur de la métallurgie.

[19] Pour une décomposition de l'évolution des salaires entre niveau horaire et heures travaillées sur la période voir F. Kramarz, E. Nimier-David et T. Delemotte, « Inequality and Earnings Dynamics in France: National Policies and Local Consequences », *Quantitative Economics*, à paraître.

Graphique I.13 – Évolution des « éventails théoriques » de salaires conventionnels* pour les ouvriers et les employés par secteur d'activité



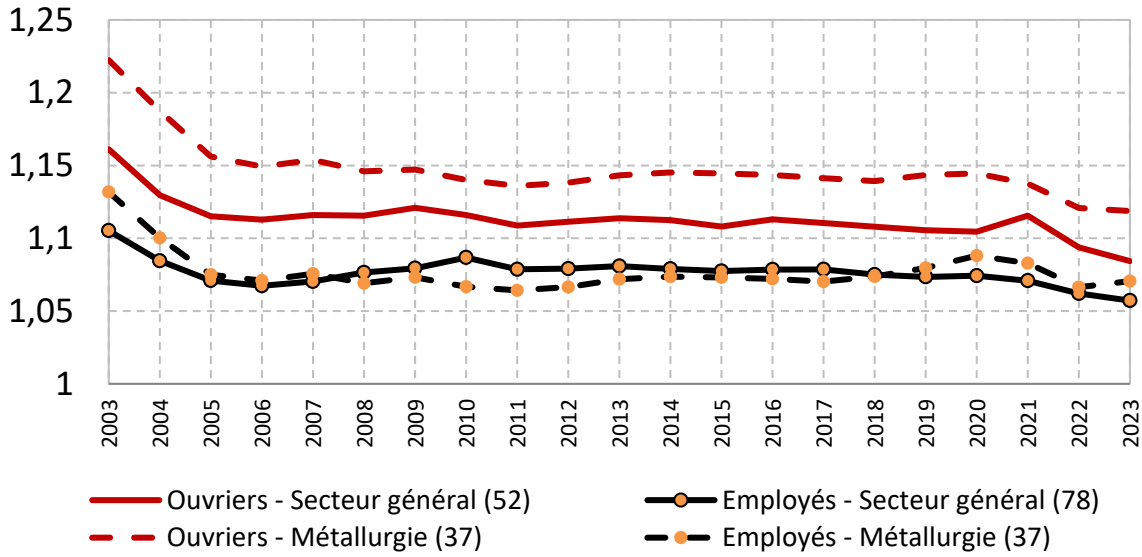
** Les salaires conventionnels sont, selon les branches, négociés sur un niveau horaire, mensuel ou annuel.*

Note : le nombre inscrit entre parenthèse, par exemple 52 pour les ouvriers du secteur général, correspond au nombre d'identifiants des conventions collectives (IDCC) entrant dans le calcul.

Lecture : l'éventail des salaires conventionnels correspond au rapport entre le plus haut et le plus bas des salaires conventionnels, pour un secteur et une catégorie de salariés donnés.

Source : base des minima de branches ; calculs Dares.

Graphique I.14 – Évolution des « éventails effectifs » de salaires conventionnels* pour les ouvriers et les employés par secteur d'activité



** Les salaires conventionnels sont, selon les branches, négociés sur un niveau horaire, mensuel ou annuel.*

Note : le nombre inscrit entre parenthèse, par exemple 52 pour les ouvriers du secteur général, correspond au nombre d'identifiants des conventions collectives (IDCC) entrant dans le calcul.

Lecture : l'éventail des salaires conventionnels correspond au rapport entre le plus haut et le plus bas des salaires conventionnels ou le Smic si celui-ci est plus élevé, pour un secteur et une catégorie de salariés donnés.

Source : base des minima de branches ; calculs Dares.

Le resserrement de l'éventail effectif des salaires se constate également dans la distribution des salaires horaires bruts perçus par les salariés, et ce dès 2021. L'éventail interdécile D9/D1, c'est-à-dire le rapport du salaire horaire au-dessus duquel sont payés les 10 % de salariés les mieux rémunérés au salaire horaire en-dessous duquel sont payés les 10 % de salariés les moins rémunérés, s'est réduit de 3 % en 2021 par rapport à 2020. Ce tassement intervient néanmoins après un élargissement en trompe-l'œil de la dispersion en 2020[20], marquant davantage un retour à la normale de l'activité après la crise sanitaire plutôt qu'un rétrécissement des éventails salariaux lié aux revalorisations successives du Smic. En 2022 et 2023, la baisse du rapport interdécile D9/D1 se poursuit pour les salaires nets en équivalent temps plein dans le privé (cf. Chapitre 2 et la note de l'Insee en Annexe 1).

C. Combien de salariés ont été concernés par la revalorisation du Smic du 1er janvier 2024[21] ?

Au 1er janvier 2024, 2,7 millions de salariés des entreprises du secteur privé hors agriculture ont été directement concernés par la revalorisation du Smic horaire[22], soit 14,6 % des salariés sur ce champ[23], en baisse de - 2,7 points par rapport à 2023 (cf. Graphique I.15).

[20] En 2020, la hausse du D9/D1 s'explique en partie par le recul de l'activité et la forte intensité du chômage partiel dans le contexte de la crise sanitaire qui a davantage affecté les emplois les moins rémunérés. L'ensemble de la distribution a alors été mécaniquement rehaussé, et ce de manière plus prononcée pour les plus hauts salaires.

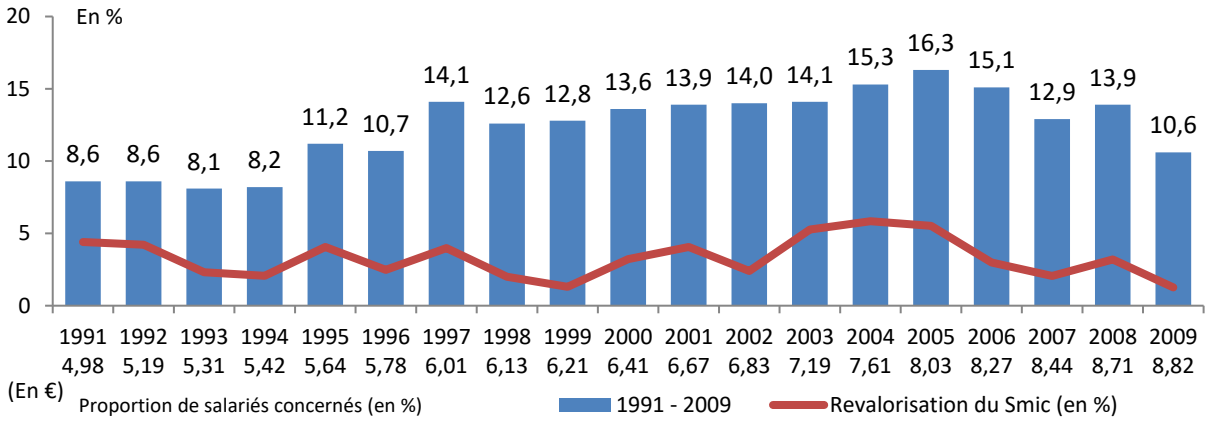
[21] Analyse réalisée avec le concours de Corinne Darmaillacq et Céline Ley (Dares) à la demande du Groupe d'experts sur le Smic.

[22] Cette proportion est mesurée à l'aide d'une question posée aux entreprises dans l'enquête Acemo collectée au 1er trimestre de l'année. Cette question portait uniquement sur la dernière revalorisation et concernait les bénéficiaires du Smic au 1er janvier 2024.

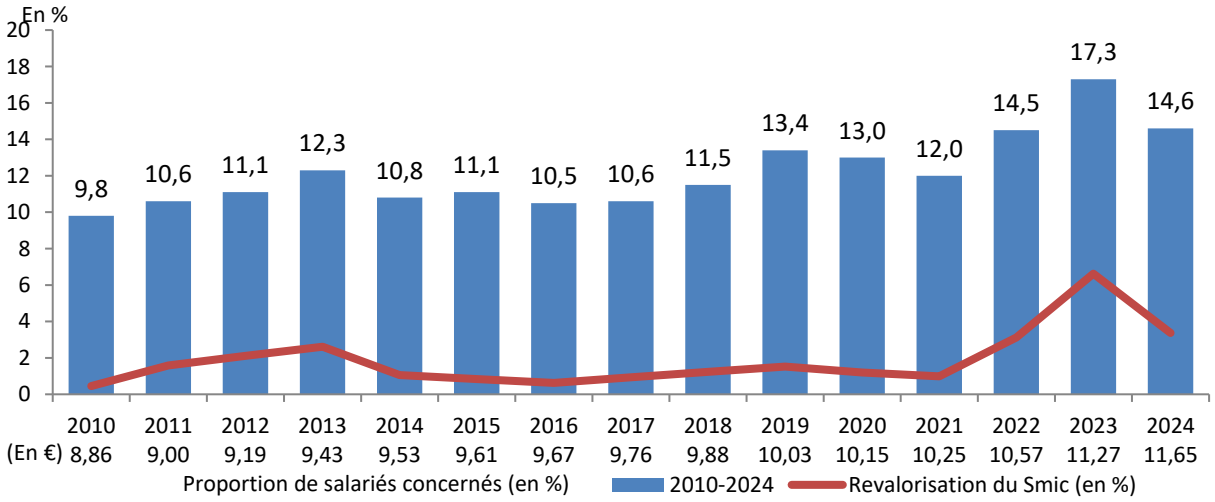
[23] Le champ est celui de l'ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires, intérimaires. Il concerne l'ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, particuliers employeurs, activités extraterritoriales, en France (hors Mayotte).

Graphique I.15 – Proportion de salariés directement concernés par les revalorisations du Smic et des garanties mensuelles de rémunération*

A. De 1991 à 2009



B. De 2010 à 2024**



** Garantie mensuelle de rémunération. La GMR a été instaurée lors du passage aux 35 heures : elle permettait aux salariés payés au Smic, dont l'horaire de travail avait été réduit, de bénéficier du maintien de leur rémunération. La loi dite « Fillon » du 17 janvier 2003 a programmé la convergence du Smic et de la GMR au 1er juillet 2005.*

*** Depuis 2010, la revalorisation du Smic s'effectue le 1er janvier au lieu du 1er juillet. En 2012, la revalorisation a été anticipée au 1er décembre 2011 et l'information a donc été collectée à cette date, et non au 1er janvier 2012. Depuis 2018, le champ de l'enquête est étendu. En 2022, le Smic a été revalorisé en mai (+2,6 %) et en août (+ 2 %) en raison de la hausse de l'inflation. En 2023, le Smic a été revalorisé en mai (+2,2 %).*

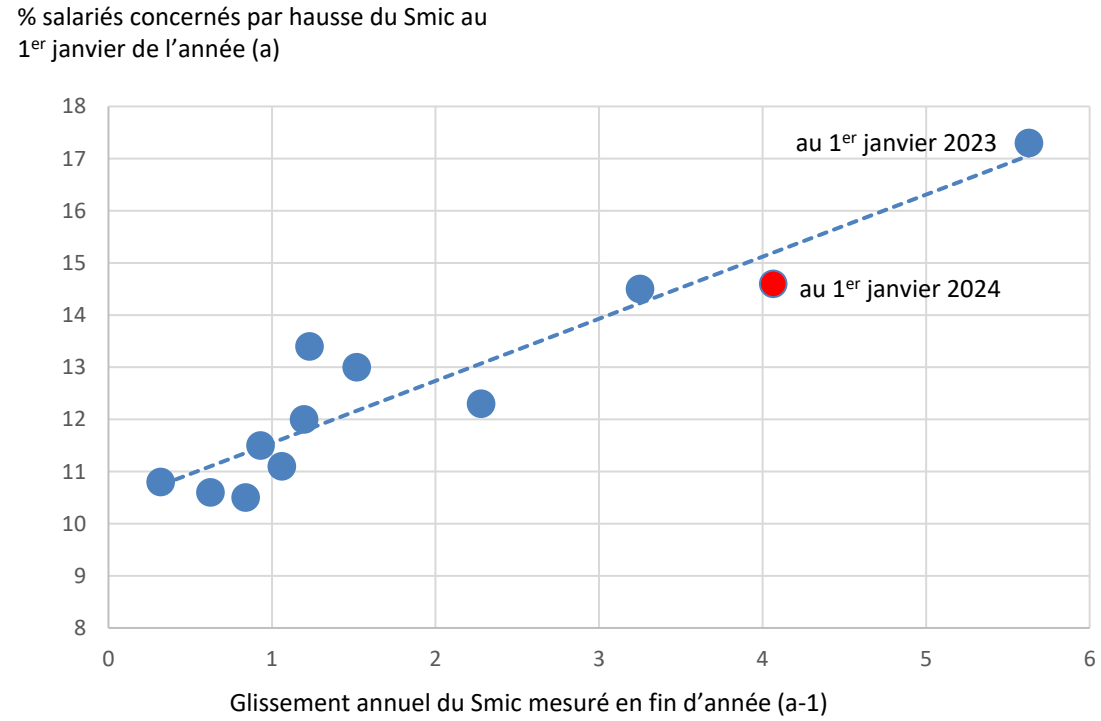
Lecture : 14,6 % des salariés bénéficient de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2024.

Champ : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration publique, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte. Les syndicats de copropriété, les associations loi 1901 de l'action sociale et les Drom étaient exclus jusqu'en 2017.

Source : Dares, enquêtes Acemo.

Le pourcentage de salariés concernés par la revalorisation du Smic au 1er janvier 2024 reste relativement élevé par rapport à sa tendance historique. Il revient toutefois à un niveau proche de celui de 2022, après le pic atteint en 2023 (17,3 % de salariés concernés). La part de bénéficiaires de ces revalorisations du Smic est fortement corrélée au dynamisme passé de ce dernier (cf. Graphique I.16). En effet, si la hausse du Smic est plus importante, le nombre de salariés « rattrapés » par le Smic peut augmenter si les salaires supérieurs au Smic n'ont pas complètement répercuté cette hausse ou si les négociations de branche n'ont pas abouti et rendent certaines grilles non-conformes. Au 1er janvier 2023, les trois hausses du Smic en 2022 avaient conduit à un nombre important de branches non conformes et par conséquent à une proportion plus élevée de salariés concernés par la hausse du Smic au 1er janvier 2023 (cf. Chapitre 2). La mise en conformité des branches courant 2023 et une hausse plus modérée du Smic sur l'année 2023 contribuent à diminuer la proportion de salariés concernés par la hausse du Smic au 1er janvier 2024 (cf. Chapitre 1, Partie D). La baisse du nombre de bénéficiaires au 1er janvier 2024 est ainsi conforme aux premiers signes de ralentissement du Smic courant 2023 par rapport à 2022.

Graphique I.16 – Proportion de salariés directement concernés par les revalorisations du Smic au 1er janvier et glissement annuel du Smic sur l'année précédente (2012-2024)



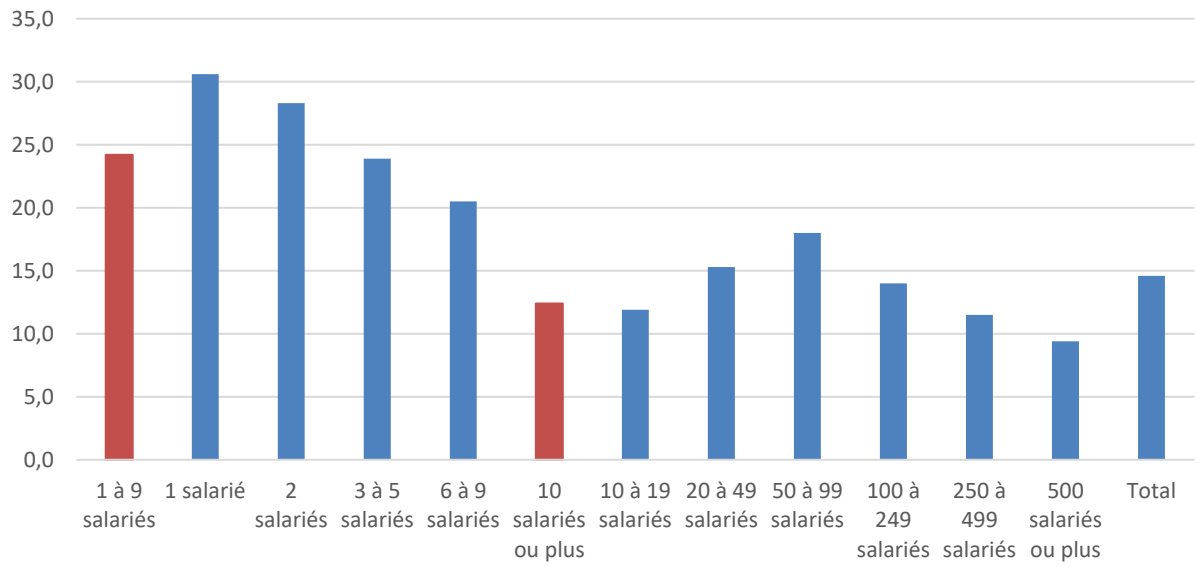
Lecture : le graphique relie la part des salariés concernés par la revalorisation du Smic au 1er janvier de l'année a et la hausse sur an du Smic mesurée la veille de la revalorisation du Smic (déc a-1/déc a-2). La corrélation est mesurée sur la période 2012-2024 où la hausse régulière du Smic a lieu au 1er janvier.

Source : Dares, Insee.

Parmi les 2,7 millions de personnes directement concernées par la revalorisation du Smic, 1,5 million sont des femmes, soit 57 %, alors que ces dernières représentent moins de la moitié des salariés. Cette part est quasiment stable par rapport à 2023. Elle reste ainsi inférieure de 2 points à son niveau de 2021. Elle augmente toutefois légèrement dans les entreprises de 10 salariés ou plus (+ 0,5 % par rapport au 1er janvier 2023 à 59,1 %). En revanche, elle baisse dans les entreprises de 1 à 9 salariés (52,3 % contre 54,3 % au 1er janvier 2023).

Au sein des entreprises, le nombre de personnes concernées par la revalorisation du salaire minimum est plus important en proportion pour les entreprises de petite taille (en moyenne moins productives et embauchant davantage de salariés à bas salaires) relativement à celles avec des effectifs élevés (cf. Graphique I.17). Ainsi, 24,2 % des salariés des entreprises de 1 à 9 salariés sont concernés par la revalorisation du Smic au 1er janvier 2024, contre 12,4 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus. Par rapport au 1er janvier 2023, la proportion de salariés concernés par la revalorisation du 1er janvier 2024 baisse quelle que soit la taille des entreprises considérées, mais elle est plus marquée pour les entreprises de 50 à 99 salariés. Au total, 31,2 % de l'ensemble des bénéficiaires de la revalorisation du 1er janvier 2024 travaillent dans une très petite entreprise (TPE, de 1 à 9 salariés), alors que ces entreprises représentent 20,6 % des salariés du secteur privé non agricole.

Graphique I.17 – Proportion de salariés directement concernés par les revalorisations du Smic au 1er janvier 2024 par taille d'entreprise (en %)



Note : les tailles d'entreprise sont définies en fonction du nombre de salariés comptabilisés en personnes physiques, quel que soit leur temps de travail.

Champ : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs privés sauf agriculture, administration publique, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Lecture : dans les entreprises de 1 à 9 salariés, 24,3 % de leurs salariés bénéficient de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2024.

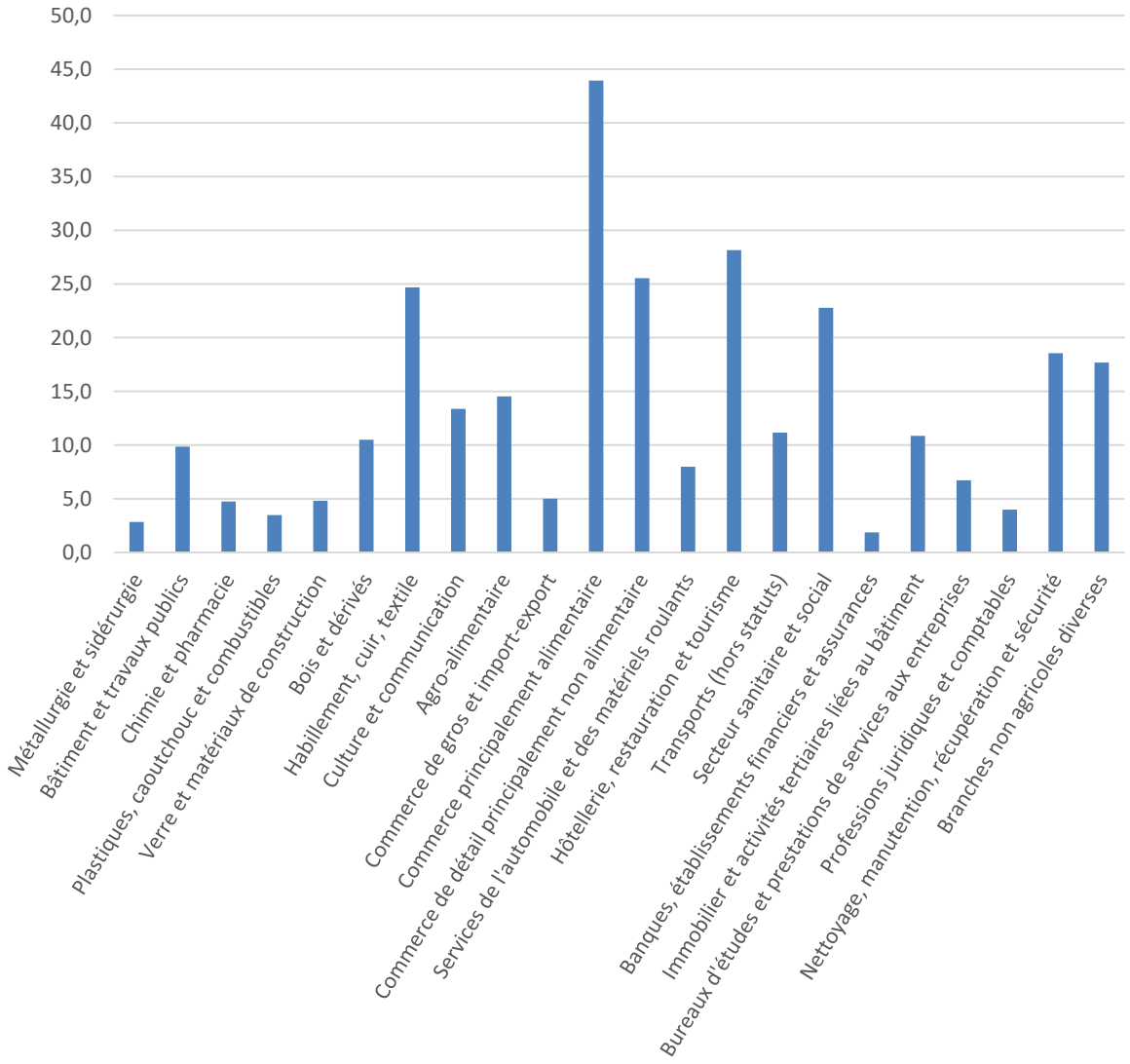
Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielle et Acemo TPE.

D'un point de vue sectoriel, la part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2024 baisse dans tous les secteurs : de 2,8 points dans les services (17,1 % après 19,9 % au 1er janvier 2023), de 2,7 points dans l'industrie (5,7 % contre 8,4 %) et dans une moindre mesure dans la construction (0,7 point, soit 10,4 % après 11,1 %). *Par secteurs détaillés*, c'est dans le secteur de l'hébergement et restauration que la part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2024 reste la plus élevée, avec 29,7 % de bénéficiaires (en forte baisse, de 10 points, par rapport à l'année précédente) (cf. Graphique I.18).

La part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic reste également importante dans le secteur de la santé (27,2 %, + 1,7 point), seul secteur qui affiche une proportion en hausse. Le secteur des activités de services administratifs et de soutien, qui a connu une hausse particulièrement importante de la part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic entre le 1er janvier 2022 et le 1er janvier 2023 (+ 16 points), observe la plus forte baisse (- 13,1 points, passant de 35,3 % à 22,2 % au 1er janvier 2024). Il s'établit désormais en quatrième position des secteurs avec la part la plus importante de bénéficiaires de la revalorisation du Smic, après l'hébergement-restauration, suivi de la santé et des autres activités de services (23,6 %).

La part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic a baissé de 2,9 points dans l'industrie manufacturière (à 6 %) et de 3,8 points dans la production et la distribution d'eau (à 3,9 %). Elle se rapproche de la part très faible dans les activités financières et d'assurance (à 3,7 %, - 0,4 point) et dans le secteur de l'information-communication (à 2,5 %, - 0,3 point). Ces évolutions sont liées à la dynamique des négociations de branche et d'entreprise en 2023 (cf. Chapitre 1, Partie D et Chapitre 2).

Graphique I.18 – Proportion de salariés directement concernés par les revalorisations du Smic au 1er janvier 2024 par branche professionnelle regroupée (en %)



Notes :

- *Plusieurs conventions collectives peuvent coexister dans un même établissement. Pour comptabiliser les effectifs au 31 décembre 2022 (colonne 3), la convention collective utilisée est propre au salarié. Dans les autres colonnes, la convention collective utilisée est celle appliquée de façon principale par l'établissement, en termes de nombre de salariés couverts.*
- *Les données des regroupements Cris W, X et Y (conventions agricoles, fonction publique, statuts, conventions d'entreprise, intérimaires, etc.) ne sont pas renseignées car ces branches sont mal ou non couvertes par les enquêtes Acemo.*

Lecture : dans les entreprises qui appliquent de façon principale une convention collective de ce regroupement Cris, 2,9 % des salariés bénéficient de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2024.

Champ : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs privés sauf agriculture, administration publique, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielle et Acemo TPE.

D. L'articulation du Smic avec la négociation salariale de branche

Comme dans ses précédents rapports, le groupe d'experts revient sur l'articulation de la revalorisation du Smic avec les différents salaires conventionnels négociés dans les branches[24]. L'interaction entre les deux est importante, en particulier dans le bas des grilles de salaires négociées par les branches qui doivent se mettre en conformité avec le niveau de rémunération minimum légal du Smic. Dans la continuité de l'analyse du lien entre le Smic et l'évolution des salaires dans les branches, l'analyse de l'indice synthétique, présenté les années précédentes et créé par la Dares, permet de résumer l'évolution de l'ensemble des minima de branches.

1. L'activité conventionnelle continue d'être dynamique en 2023 dans l'ensemble des branches

Après une année exceptionnelle en 2022 caractérisée par un nombre record d'accords en matière salariale, portés notamment par les trois revalorisations du Smic, l'activité conventionnelle est restée dynamique en 2023, marquée par le niveau d'inflation élevé. Cette dynamique de la négociation sur les salaires est entretenue par la nécessité de maintenir le pouvoir d'achat face à l'inflation, qui a justifié deux hausses du Smic en 2023.

Le nombre d'avenants salariaux (520 textes) est en légère baisse par rapport à 2022 (691 textes) mais reste supérieur de 33 % à 2021 (392 textes), année également marquée par une double revalorisation du Smic. Le nombre total des textes (conventions et accords professionnels) ayant fait l'objet d'au moins un avenant salarial est de 371[25] contre 408 en 2022, soit une diminution de 9 %, mais en hausse de 24 % par rapport à 2021.

En parallèle, le nombre de branches en 2023 n'ayant conclu aucun accord pendant les deux dernières années est en nette diminution. On compte une branche du secteur général sur 171 dans cette situation en 2023 (c'est-à-dire n'ayant conclu d'accord ni en 2022, ni en 2023) contre quatre en 2022, 22 en 2021, et dix-sept en 2020. Cette branche (manutention et nettoyage aéroports en région parisienne) présentait déjà un bas de grille inférieur au Smic en fin d'année 2022. Elle était toutefois dans une situation spécifique, en cours de restructuration, et est rattachée à la branche des personnels au sol du transport aérien depuis le 31 janvier 2024.

[24] Cette partie reproduit des résultats de « La négociation collective en 2023 », bilan présenté à la Commission nationale de la négociation collective. Ces chiffres pour l'année 2023 sont provisoires et peuvent faire l'objet de révisions ultérieures.

[25] Chiffres provisoires en 2023. Les données des années antérieures ont été actualisées.

2. La conformité des salaires conventionnels avec le Smic est élevée en fin d'année 2023 malgré la revalorisation automatique du 1er mai 2023

En 2023, la négociation salariale de branche s'est déroulée dans le contexte d'une double revalorisation du Smic. À l'aune du fort dynamisme de l'activité conventionnelle, la revalorisation du 1er mai 2023 est intervenue suffisamment tôt pour permettre à une majorité de branches d'aboutir dans leurs négociations en cours d'année afin d'être en situation de conformité avec le Smic avant le 31 décembre. La situation observée à cette date présente donc un nombre élevé de branches conformes, contrairement aux fins d'années 2022 et 2021 (cf. Chapitre 2).

Parmi les 171 branches du secteur général de 5 000 salariés ou plus, 128 (soit 75 % des branches suivies)[26] disposaient, en fin d'année 2023[27], d'un accord affichant une grille intégralement conforme au Smic revalorisé le 1er mai 2023. Ce nombre est sensiblement plus élevé que celui de l'année précédente, où seulement 58,5 % des branches avaient conclu un accord ou émis une recommandation patronale prévoyant un premier coefficient au moins au niveau du Smic au 31 décembre 2022. Ceci s'expliquait par le fait qu'une partie des branches n'avaient pas encore abouti dans leur nouvelle négociation, en particulier à la suite de la revalorisation infra-annuelle du Smic du 1er août 2022. Le nombre de branches conformes avec le Smic en fin d'année 2023 se rapproche de celui observé habituellement en fin d'année avant la crise inflationniste (au 31 décembre 2019, 87 % des branches disposaient d'une grille conforme ; au 31 décembre 2020, le taux était de 78 %). Il est néanmoins un peu plus faible, ce qui s'explique notamment par le fait que certaines branches qui étaient en conformité au 1er trimestre 2023 n'ont pas réussi à faire aboutir leurs négociations avant la fin de l'année à la suite de la revalorisation du 1er mai 2023.

Sur les 43 branches (soit 25 % des branches suivies), représentant près de 4 millions de salariés, pour lesquelles la grille résultant du dernier accord conclu (ou de la dernière recommandation patronale émise) comporte au moins un coefficient inférieur au Smic, 26 sont devenues non conformes à la suite de la revalorisation exceptionnelle du Smic au 1er mai 2023. Par ailleurs, la plupart de ces branches ne semblent pas présenter de difficultés récurrentes dans leurs négociations et le retard d'actualisation de leur grille semble plutôt provenir de simples difficultés de calendrier. En effet, la majorité d'entre elles suivent depuis plusieurs années un calendrier de négociations salariales calé sur celui de la revalorisation annuelle du Smic (au 1er janvier) et le 1er trimestre est celui qui enregistre

[26] Ces branches couvrent au total 9,7 millions de salariés, sur un total de 18,5 millions de salariés couverts par l'ensemble des branches suivies par la Direction générale du Travail.

[27] Le recensement effectué ne comptabilise que les accords ou recommandations patronales déposés auprès des services de la Direction générale du Travail (DGT) au plus tard au 31 décembre 2023 et dont l'entrée en vigueur s'applique en 2023. Ainsi, certaines branches ont pu conclure un accord salarial en fin d'année 2023 mais avec une entrée en vigueur fixée seulement au 1er janvier 2024 et apparaissent donc en situation de non-conformité fin 2023.

traditionnellement le plus grand nombre de signatures (environ la moitié des accords salariaux sont signés au cours de ce trimestre).

Parmi les branches en situation de non-conformité, seules 17 l'étaient déjà avant le 1er mai 2023. Une seule branche avait vu ses montants des premiers niveaux rattrapés par le Smic à la suite de sa revalorisation au 1er janvier 2022. Elle dispose ainsi d'une grille démarrant au moins à la hauteur du Smic revalorisé le 1er octobre 2021 (1 589,47 €). Cinq branches disposent d'une grille démarrant à un niveau inférieur à la revalorisation du 1er octobre 2021.

Les résultats dans le secteur de la métallurgie continuent également de croître rattrapant ainsi les niveaux observés les années précédentes à l'exception de 2021. Sur les 68 conventions couvrant plus de 5 000 salariés, 17, soit 25 % d'entre elles, disposent d'une grille affichant en fin d'année au moins un coefficient en dessous du Smic, rattrapée par le Smic revalorisé au 1er mai 2023, contre 20 en 2022 et 62 en 2021 (soit respectivement 29,6 % et 91,2 %). Dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, contrairement à celui de la métallurgie, la proportion de branches dont la grille salariale est inférieure au niveau du Smic en décembre 2023 est plus élevée qu'en 2022, mais reste inférieure à celle de 2021 : 19 % des branches présentent des grilles où au moins un coefficient est inférieur au Smic au 31 décembre 2023 contre 10,6 % en 2022 et 53 % en 2021.

Alors que 75 % des branches du secteur général présentaient une grille commençant au moins au niveau du Smic fin 2023, elles ne sont plus que 39 % après la revalorisation du Smic de 1er janvier 2024. Ce chiffre est supérieur aux deux dernières années, où seulement 22 % et 19 % des branches disposaient d'une grille commençant au moins au niveau du Smic en janvier 2023 et en janvier 2022, mais reste en deçà de la proportion observée en janvier 2020 (43 %) et janvier 2021 (45 %). Ce résultat illustre le fait que la négociation de branche aboutit souvent à aligner les premiers niveaux de grille sur le montant exact du Smic. Dans de nombreuses branches, le rattrapage ne s'effectue parfois qu'après un délai de quelques semaines, voire quelques mois, pendant lequel le bas de grille reste inférieur au Smic.

3. L'indice des minima de branche progresse moins vite que le Smic[28]

Le rapport du Groupe d'experts paru en 2018 avait présenté une analyse du lien entre la revalorisation du Smic, celle des minima de branche et des salaires individuels, à partir d'une série de travaux menés par Erwan Gautier, Sébastien Roux et Milena Suarez-Castillo[29]. Ces travaux mettaient en lumière l'importance de tenir compte de la dynamique des minima – en plus de celle du Smic prise isolément – pour mieux comprendre l'évolution des

[28] Analyse réalisée avec le concours de Nassab Abdallah (Dares) à la demande du groupe d'experts sur le Smic.

[29] Dont E. Gautier, S. Roux et M. Suarez-Castillo (2018), « Le rôle des accords collectifs sur la dynamique des salaires », dans Insee et Dares, *Emploi, chômage, revenus du travail. Édition 2018*, coll. « Insee Références », juillet.

salaires[30]. Ainsi, la quantification des évolutions de ces minima continue à revêtir une importance particulière pour le Groupe d'experts, dans la mesure où il s'agit d'un canal privilégié par lequel transitent les effets du Smic sur l'ensemble de la distribution des salaires (cf. Chapitre 2).

Sur la période 2009-2023, l'indice des minima de branche (cf. Encadré I.2) évalué sur l'ensemble du champ a progressé d'environ 23 %, contre plus de 30 % pour le Smic[31] (cf. Graphique I.19) . Jusqu'en 2010, la revalorisation annuelle du Smic se tenait le 1er juillet, un calendrier qui a été modifié cette année-là pour la fixer depuis lors au 1er janvier. Hors cette revalorisation à date fixe, le Smic peut également être augmenté par le biais d'un « coup de pouce » ou lorsque l'inflation dépasse 2 % depuis la dernière revalorisation du Smic (cf. Chapitre 1, Partie B.1).

Encadré I.2 – Définition et construction de l'indice des minima de branche (IMB)

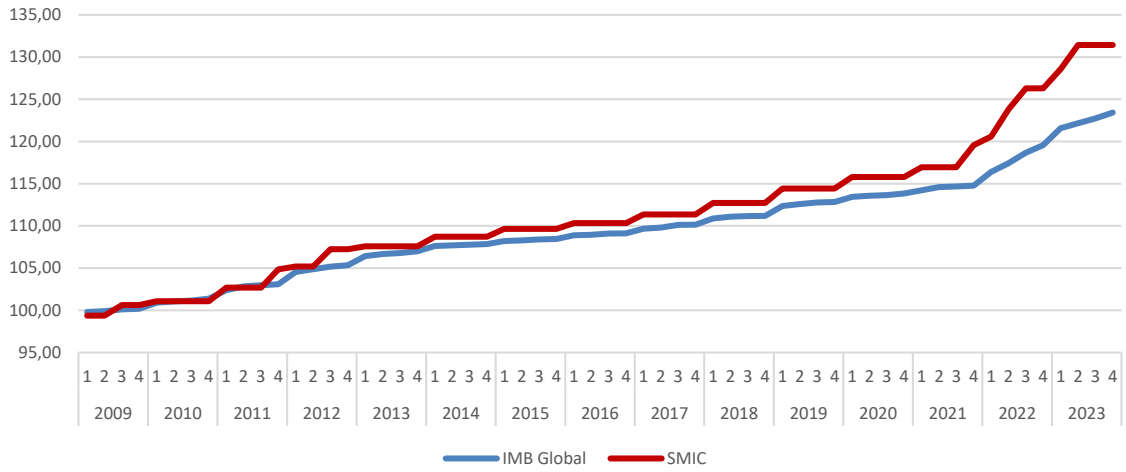
L'indice des minima de branche (IMB) a été construit en 2019 par la Dares pour donner une mesure synthétique des négociations sur les augmentations des minima conventionnels dans les différentes branches d'activité. L'IMB global est un indice synthétique de Laspeyres analogue à ceux utilisés pour construire les indices de prix à la consommation. Il représente l'évolution moyenne du salaire minimum sur un trimestre donné pour les salariés des branches, en donnant d'autant plus de poids à l'évolution d'un minimum donné qu'il concerne une masse salariale « minimale » importante (définie par le produit entre les effectifs et le minimum conventionnel qui s'applique), que les salariés soient ou non payés effectivement au niveau de rémunération minimal. L'IMB prend aussi en compte les branches n'augmentant pas leur minima.

Il est calculé sur les branches de 5 000 salariés ou plus du secteur privé, hors branches agricoles, secteurs sous statuts, conventions d'entreprise et salariés ne disposant d'aucune couverture conventionnelle ou statutaire. Le champ ainsi couvert est regroupé dans les conventions regroupées pour l'information statistique (Cris) A à V ; plus précisément, il couvre au 31 décembre 2022 près de 16 millions de salariés, ce qui représente 88 % des salariés du privé des Cris A à V.

[30] Plus précisément, les auteurs estiment que, toutes choses égales par ailleurs et à l'horizon de quelques trimestres, une augmentation de 1 % du Smic rehausse directement les salaires de base individuels de 0,08 % en moyenne (soit un effet relativement limité, et concentré surtout sur les plus bas salaires) tandis qu'une hausse similaire des minima conventionnels augmente les salaires de 0,14 %, les effets de diffusion étant cette fois beaucoup plus homogènes sur l'échelle des salaires.

[31] Dans les graphiques, la valeur du Smic retenue est celle en vigueur en fin de trimestre.

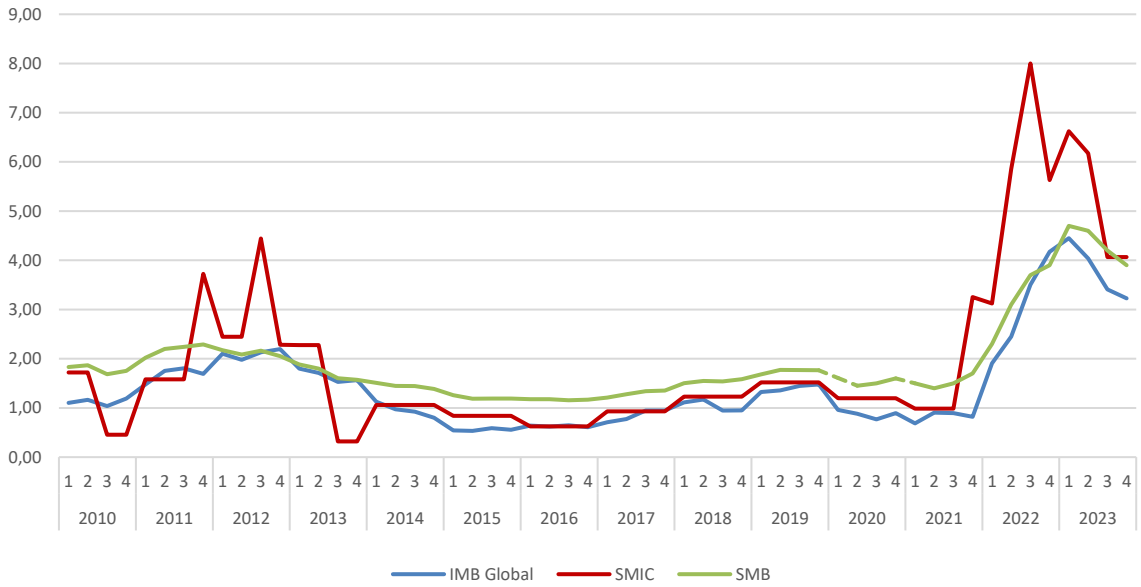
Graphique I.19 – Comparaison de l'évolution de l'indice des minima de branche et du Smic en base 100 - 2009



Champ : branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus (Cris A à V).

Sources : Dares, Base des minima de branche

Graphique I.20 – Glissement annuel de l'indice des minima de branche, du salaire mensuel de base (SMB) et du Smic



Note : l'enquête Acemo trimestrielle a été interrompue au cours du 2e trimestre 2020 (données portant sur le 1er trimestre 2020). Les évolutions du salaire mensuel de base (SMB) affichées au 1er trimestre 2020 ainsi qu'au 1er trimestre 2021 (glissement annuel) sont imputées.

Champ :

- *de l'IMB : branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus (Cris A à V V),*
- *du SMB : enquête Acemo, salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.*

Sources : Dares, Dares, Base des minima de branche et enquête Acemo.

Sur la période récente, les évolutions de l'IMB apparaissent en deçà de celles du Smic. En 2023, l'IMB a augmenté en moyenne de 3,8 %, après 3 % en 2022. En comparaison, le Smic a augmenté en moyenne de 5,2 % en 2023, après 5,7 % en 2022[32] (cf. Graphique I.20). Il y a un délai dans la répercussion de l'évolution du Smic sur les minima de branche en lien avec la logique institutionnelle de mise en place des négociations collectives. En effet, obligation est faite aux partenaires sociaux de négocier dans les trois mois[33] suivant un éventuel passage des minima sous le Smic. En régime habituel, une grande partie des branches revalorisent leurs minima au 1er trimestre, suivant ainsi les hausses automatiques du Smic. Sur la période récente marquée par une forte inflation, les minima situés plus haut dans les grilles de classification (par exemple ceux des cadres), qui sont moins directement impactés par la hausse du Smic, ont augmenté dans une mesure moindre que ceux situés proches du Smic. Cela explique pourquoi l'IMB, qui intègre les évolutions de *l'ensemble* des minima de grilles, évolue moins vite que le Smic, phénomène qui reflète ainsi un tassement des grilles salariales.

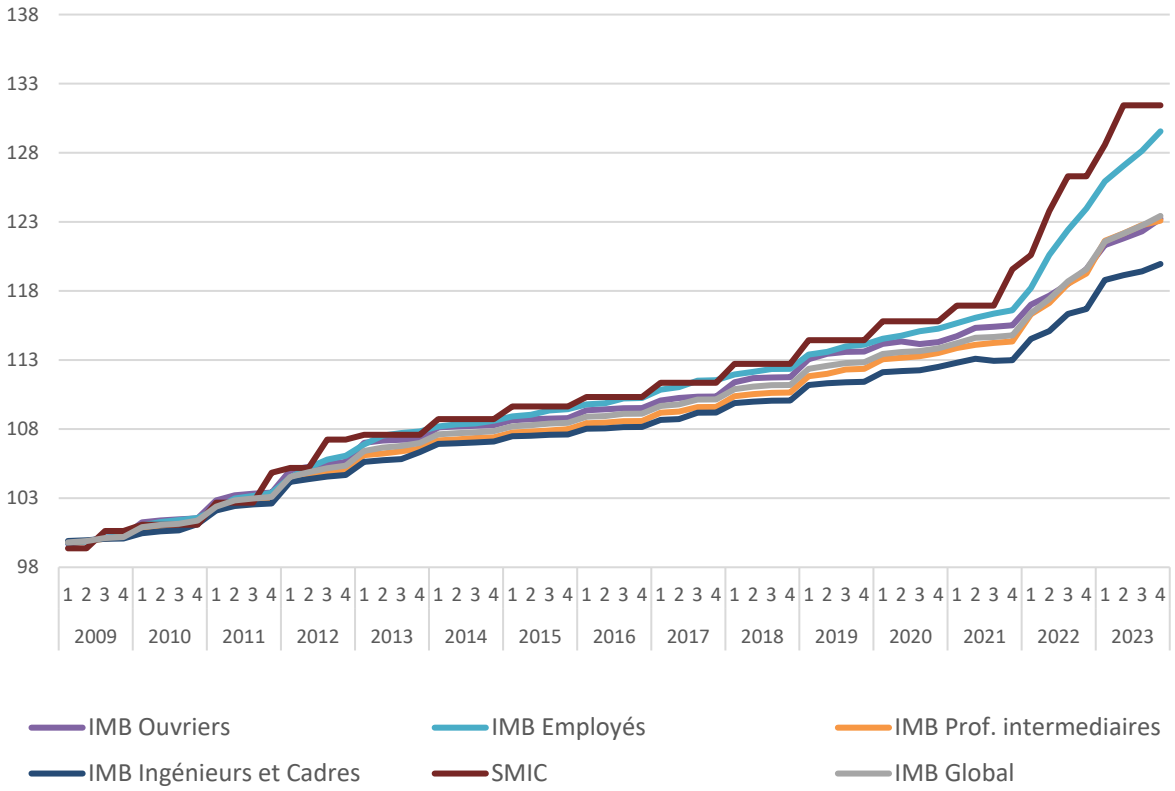
L'indice des minima de branche varie selon la catégorie socioprofessionnelle. Les augmentations de minima en 2023 sont portées en premier lieu par les augmentations négociées pour les employés. L'IMB progresse moins vite que le Smic, et ceci quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle (cf. Graphique I.21).

Sur une période plus longue (2009-2023), la catégorie des employés est celle qui connaît la plus forte augmentation de l'IMB, phénomène qui s'est accentué relativement aux autres catégories socioprofessionnelles depuis le retour d'une forte inflation, à partir du deuxième semestre 2021 (cf. Graphique I.22).

[32] Évolutions moyennes établies à partir des valeurs du Smic en fin de chaque trimestre, pour pouvoir comparer avec celles de l'IMB (calculées de la même façon). En tenant précisément compte des dates auxquelles les revalorisations ont eu lieu en cours d'année, les évolutions du Smic sont légèrement différentes (+5,4 % en 2023 après +5,2 % en 2022).

[33] Délai ramené à 45 jours depuis la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

Graphique I.21 – Comparaison de l'IMB par catégorie socioprofessionnelle en base 100 - 2009



Champ : branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus (Cris A à V).

Sources : Dares, BMB

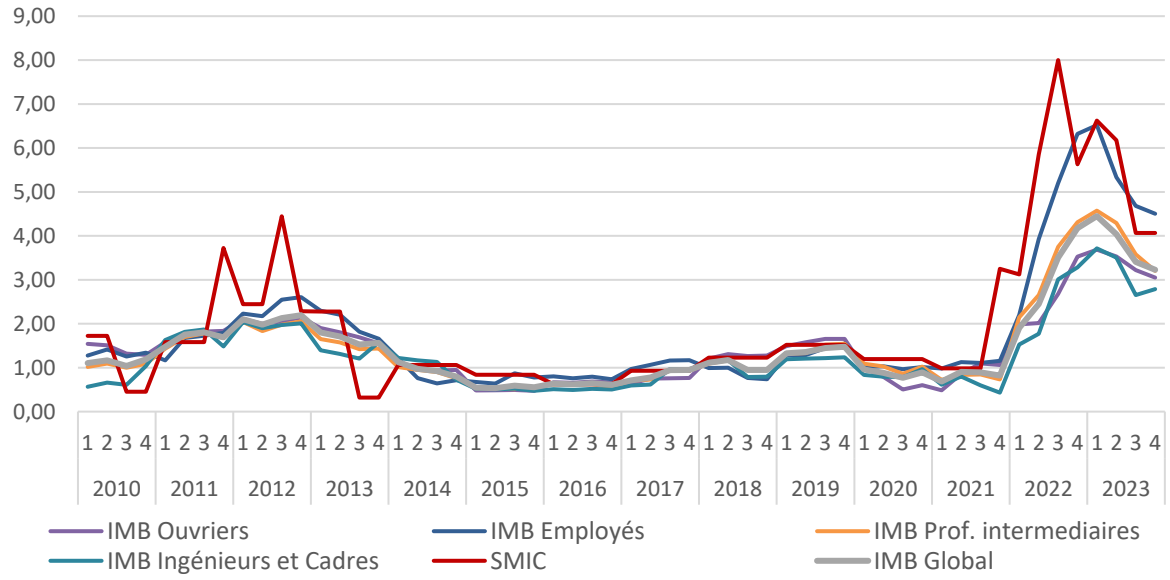
En 2023, les minima des employés non qualifiés et, dans une moindre mesure, ceux des employés qualifiés et des ouvriers non qualifiés, sont marqués par les plus fortes augmentations. Cela peut s'expliquer par les fréquentes revalorisations du Smic liées au regain d'inflation depuis le quatrième trimestre 2021 (cf. Graphique I.23). Ces hausses du Smic ont un impact significatif de court terme sur les salaires les plus proches du Smic (Hentzgen *et al.*, 2023[34]).

La Base des minima de branches (BMB), à partir de laquelle est construit l'IMB, couvre uniquement les branches de 5 000 salariés ou plus, qui sont celles suivies par la Direction générale du Travail, limitation qui implique une couverture de 88 % des effectifs totaux de l'ensemble des branches. Le secteur sanitaire et social est ainsi particulièrement mal couvert, seulement 48 % des salariés de ce secteur[35] sont présents dans la base.

[34] C. Hentzgen, F. Labau, A. Lagouge et I. Ramajo (2023), « Quel effet de l'inflation sur la progression actuelle des salaires ? », Dares, février.

[35] Soit 1, 14 million de salariés contre 2,37 millions recensés au total.

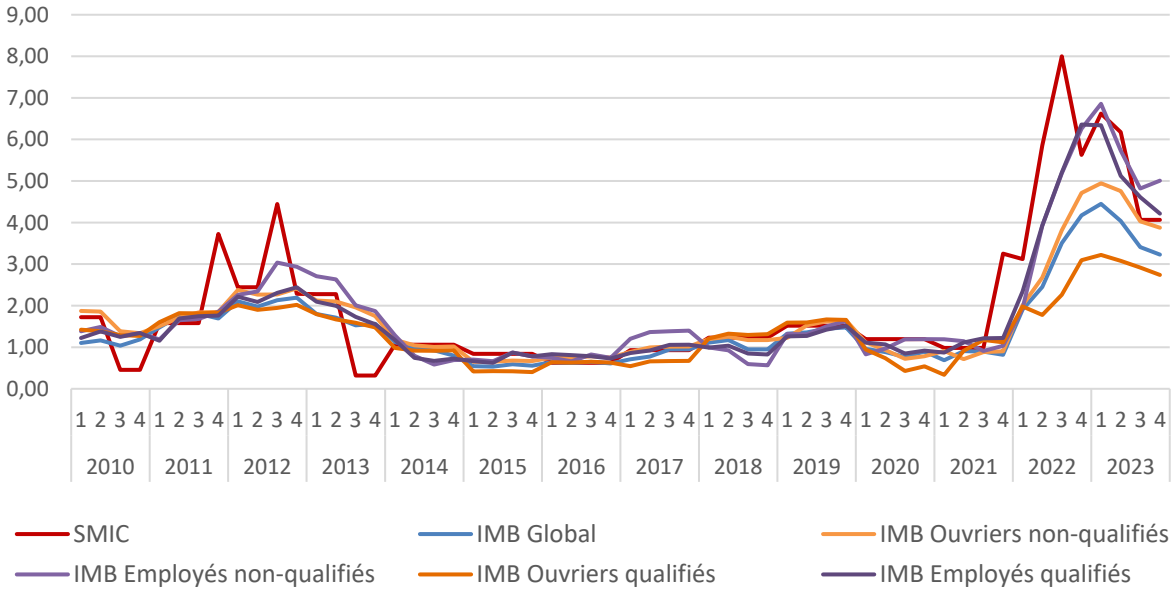
Graphique I.22 – Glissement annuel de l'IMB par catégorie socioprofessionnelle et du Smic depuis 2009



Champ : branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus (Cris A à V).

Sources : Dares, Base des minima de branche

Graphique I.23 – Glissement annuel de l'IMB des ouvriers et des employés (selon leur qualification) et du Smic depuis 2009



Champ : branches couvrant ou ayant couvert 5 000 salariés ou plus (Cris A à V).

Sources : Dares, Base des minima de branche

E. La réduction du coût du travail des bas salaires, amorcé avant la crise sanitaire, a permis à la France de maintenir sa compétitivité

1. Le coût du travail en France et en comparaison européenne

Mesuré par le coût de la main-d'œuvre tel que calculé par Eurostat[36], le *coût horaire du travail* (dans l'industrie, la construction et les services hors administration publique, défense et sécurité sociale obligatoire) s'élevait en moyenne à 42,2 € en France en 2023[37] (40,8 € en 2022). Il était supérieur à celui de la zone euro (moyenne non pondérée pour 19 pays de 29,8 €), mais proche de celui de l'Allemagne (41,3 €).

Avant la crise sanitaire, le coût horaire moyen du travail en France s'était rapproché de la moyenne de la zone euro grâce à la mise en œuvre du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et du Pacte de responsabilité et de solidarité. Ainsi, entre le 4e trimestre 2012 et le 4e trimestre 2019, le coût de la main-d'œuvre avait augmenté moins rapidement en France que dans la moyenne de la zone euro (+ 8,2 % en France pour l'ensemble des secteurs marchands non agricoles contre + 13 % en zone euro, cf. Graphique I.24).

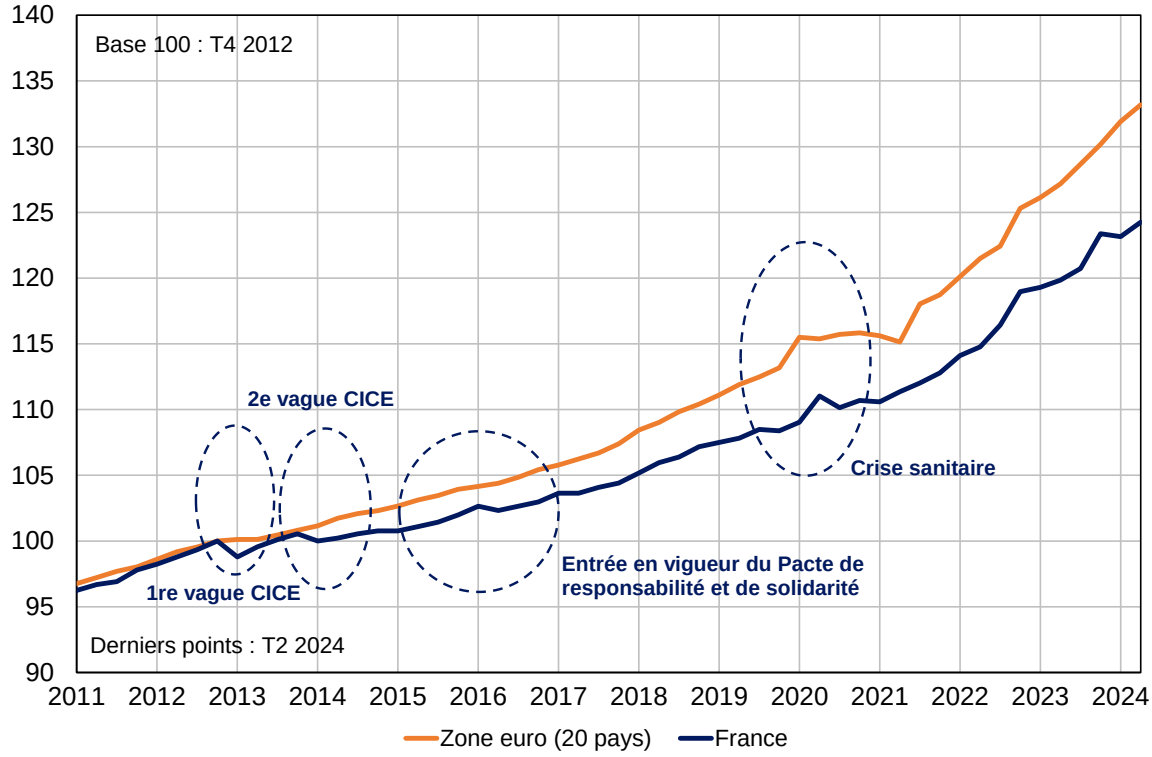
Sur la période 2020-2023, l'indice du coût de la main-d'œuvre en France a été en moyenne moins dynamique que celui de la zone euro (+2,8 % contre +4,5 % par an), ce qui peut en particulier refléter l'inflation moins élevée en France sur la période.

Au début de la crise sanitaire, l'*activité partielle* s'était traduite par une hausse temporaire des coûts horaires de la main-d'œuvre en zone euro, en particulier dans le secteur des services où l'activité partielle a été prépondérante. Cette hausse provenait de deux facteurs : (i) la partie de l'indemnité d'activité partielle non prise en charge par les administrations publiques était intégrée dans le coût du travail alors que le nombre d'heures travaillées diminuait ; et (ii) un effet de composition : comme les salariés les plus concernés par l'activité partielle étaient en grande partie des ouvriers et des employés dont les salaires horaires sont les plus faibles, la diminution de leurs heures rémunérées avait conduit à une pondération plus importante des salaires les plus élevés. Les différences entre les dispositifs d'activité partielle, notamment dans la part de salaire prise en charge par les administrations publiques, expliquaient que cette hausse des coûts avait été variable entre les pays.

[36] Cet indicateur de coût horaire de la main-d'œuvre fait référence pour les comparaisons internationales. En effet, il comprend les salaires et traitements bruts, les cotisations sociales à la charge des employeurs et les impôts moins les subventions liées à l'emploi. Dans le cas français, il intégrait en particulier le CICE.

[37] Insee (2024), « Salaire minimum et coût de la main-d'œuvre dans l'Union européenne », octobre.

Graphique I.24 – Indice du coût de la main-d'œuvre (industrie, construction et services hors administration publique)



Source : Eurostat ; calculs DG Trésor.

Dans le même temps, plusieurs mesures d'*allègement du coût du travail* sont entrées en vigueur ou bien ont été renforcées, notamment des exonérations de cotisations sociales et une aide au paiement des cotisations pour les entreprises de moins de 250 salariés dans les secteurs du commerce, de l'hébergement-restauration et des services administratifs et de soutien. S'agissant des rémunérations complémentaires aux salaires, les entreprises ont pu bénéficier du renforcement du dispositif de prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa), puis sa conversion mi-2022 en une prime de partage de la valeur (PPV), suite au triplement du plafond, dont la défiscalisation et la désocialisation ont été partiellement limitées à partir de début 2024.

Sur la période 2012-2019, les *coûts horaires du travail dans l'industrie* en zone euro (ensemble des coûts du travail rapporté aux heures effectivement travaillées) ont progressé de +13 % selon Eurostat, soit une hausse plus prononcée qu'en France (+10 %) mais nettement plus faible qu'en Allemagne (+21 %). Sur la période 2019-2023, la progression de ces coûts reste nettement plus marquée en Allemagne (+15 %) qu'en zone euro (+12 %) et qu'en France (+10 %). En 2023, en niveau, le coût horaire moyen du travail dans l'industrie en France reste plus élevé que la moyenne de la zone euro, et qu'en Italie et Espagne (41,4 € en France, contre 36,1 € en zone euro, 27,7 € en Italie et 26,1 € en Espagne) mais inférieur à celui de l'Allemagne (48,8 €).

Le coût du travail peut être mis en regard de la *productivité du travail*, à travers les coûts salariaux unitaires (CSU). Les CSU correspondent par définition au coût du travail par unité de biens et services produite. Les coûts salariaux unitaires rapportent le salaire moyen par tête (la rémunération totale des salariés, y compris les cotisations sociales employeurs, par emploi salarié) à la productivité apparente du travail (mesurée par le produit intérieur brut en volume divisé par le nombre total de personnes en emploi, y compris indépendants). Les CSU constituent l'indicateur de référence utilisé pour estimer la compétitivité du facteur travail d'une économie.

Sur la période 2012-2019, les coûts salariaux unitaires dans l'ensemble de l'économie ont été moins dynamiques en France (+5 % entre la moyenne 2012 et la moyenne 2019) qu'en Allemagne (+17 %) et pour la moyenne de la zone euro (+8 %). Cette modération des coûts salariaux unitaires a contribué à l'amélioration de la *compétitivité coût* de la France avant la crise sanitaire. Sur la période 2020-2022, il n'était pas possible d'estimer de façon fiable l'évolution des coûts salariaux unitaires, en raison de l'impact de la crise sanitaire et des mesures de soutien sur les indicateurs de coût du travail (cf. *supra*).

La comparaison du niveau des CSU en 2024 par rapport à 2019 montre une forte hausse sur la période dans les grandes économies avancées, ce qui reflète à la fois le regain d'inflation depuis la mi-2021 et le décrochage de la productivité par tête par rapport à sa tendance. Les CSU français sont en hausse de +17 % entre la moyenne 2019 et le 2e trimestre de 2024. Cette hausse est inférieure à celle de l'Allemagne (+21 %) et de l'Espagne (+22 %). En revanche, l'Italie a connu une hausse nettement plus limitée (+12 %) reflétant le dynamisme de l'activité, qui a été en particulier soutenue par le plan de relance européen.

2. Les mesures d'allègements de cotisations sociales réduisent significativement le coût du travail au niveau des bas salaires

Les dispositifs d'exonération de cotisations sociales ont pour principal objectif de soutenir l'emploi en réduisant le coût du travail. Parmi ces dispositifs, les allègements généraux sur les bas salaires occupent une place centrale.

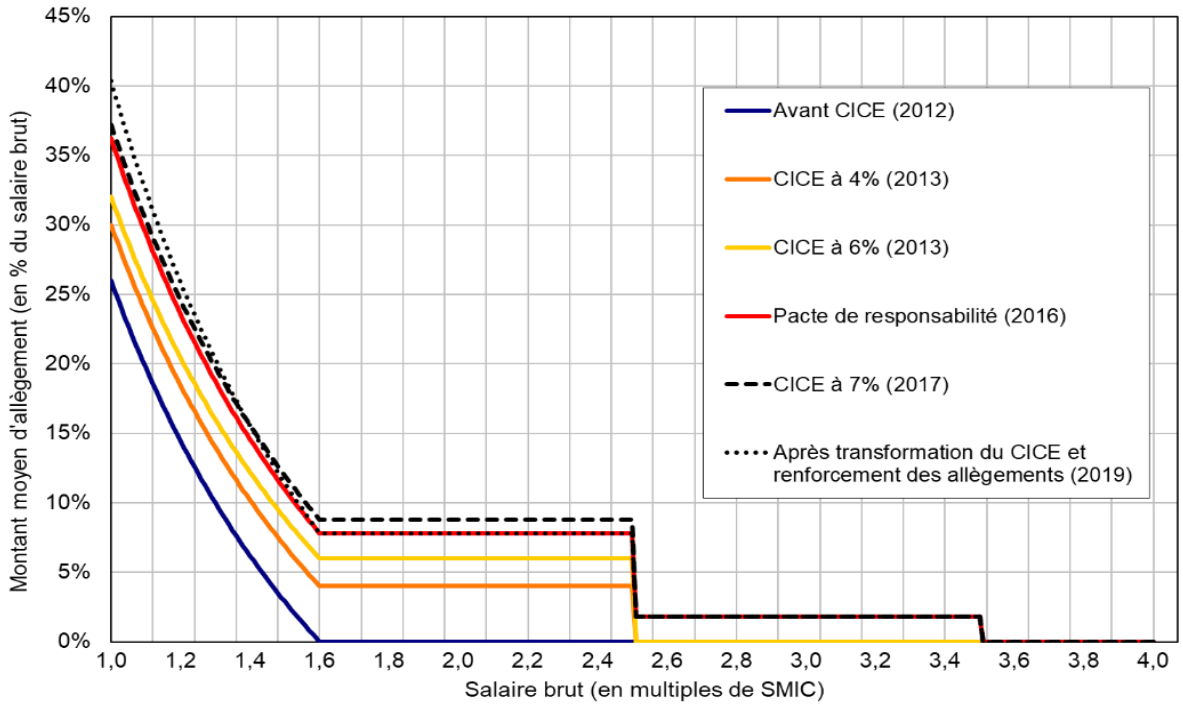
Les premiers allègements de cotisations sociales employeurs, mis en place en 1993, ciblaient principalement les salariés rémunérés aux alentours du Smic (entre 1 et 1,1 Smic). Ils visaient à favoriser l'emploi peu qualifié, en compensant le niveau relativement élevé du salaire minimum en France. Ces dispositifs ont été renforcés dans les décennies qui ont suivi, réduisant ainsi significativement le taux effectif de cotisations de sécurité sociale à la charge de l'employeur au niveau du Smic.

En 2012, le Pacte pour la compétitivité et l'emploi a initié de nouveaux efforts visant à réduire le coût du travail, en particulier au niveau des bas salaires, là où les effets sur l'emploi d'une réduction du coût du travail sont les plus importants (cf. Graphique I.25). Les politiques d'allègements de cotisations sociales employeurs ont aussi été étendues à des niveaux de

salaires plus élevés (jusqu'à 2,5 fois le Smic), dans le but d'améliorer la compétitivité de l'économie française par rapport à ses principaux partenaires commerciaux.

Initié par la loi de finances rectificative de 2012, le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) est entré en vigueur le 1er janvier 2013[38]. La transformation du CICE en réduction de cotisations sociales patronales a été adoptée dans la loi de finances et la loi de financement de la sécurité sociale de 2018. À compter du 1er janvier 2019, un allègement permanent du taux de cotisation sociale d'assurance maladie à la charge des employeurs de 6 points est entré en vigueur pour les rémunérations inférieures à 2,5 Smic.

Graphique I.25 – Accentuation des mesures de baisse de coût du travail depuis 2013, exprimée en % du salaire brut



Lecture : en 2012, l'employeur d'un salarié rémunéré au Smic bénéficiait d'un allègement de 26 points (en % du salaire brut) de cotisations patronales. En 2019, après le renforcement des allègements généraux, l'allègement est de 40,14 % du salaire brut (décomposés en 6 points d'allègement de cotisations maladie, 1,8 point de cotisations famille, et 32,34 points d'allègement généraux).

*Sources : OCDE (*Taxing Wages*) ; calculs DG Trésor, correspondant à un non-cadre dans une entreprise de plus de 50 salariés.*

[38] Ce crédit d'impôt portait sur la masse salariale des salariés ayant une rémunération inférieure à 2,5 fois le Smic. Son taux s'est successivement établi à 4 % en 2013, 6 % de 2014 à 2016, puis 7 % en 2017 en France métropolitaine. Voir les précédents rapports du Groupe d'experts et le *Rapport économique, social et financier* du Gouvernement pour plus d'information.

Depuis 2015, le CICE a été complété par des exonérations de cotisations sociales patronales mises en œuvre dans le cadre du Pacte de responsabilité et de solidarité. Le premier volet du Pacte a consisté en un renforcement des allègements généraux, conduisant à une exonération totale au niveau du Smic des cotisations collectées par les Urssaf, hors assurance chômage, part non mutualisée du risque AT/MP (accident du travail / maladie professionnelle) et CUFPA[39], et une baisse des cotisations famille de 1,8 point pour les salaires inférieurs à 1,6 fois le Smic. Le deuxième volet du Pacte, effectif depuis le 1er avril 2016, a étendu la réduction de cotisations famille aux salaires compris entre 1,6 et 3,5 fois le Smic.

Au 1er octobre 2019, un renforcement des allègements généraux de cotisations sociales d'environ 4 points au niveau du Smic a eu lieu. Ainsi, à ce niveau de salaire, plus aucune cotisation ou contribution sociale patronale n'est due, à l'exception de la cotisation au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles pour la part correspondant à la sinistralité de l'entreprise, en notant que certains prélèvements spécifiques en dehors du champ de la protection sociale restent applicables (dont le versement transport, la contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage, la participation à l'effort de construction ou encore le fonds national pour l'aide au logement - Fnal).

En 2020, la loi relative à la croissance et la transformation des entreprises (dite loi Pacte) a permis de réduire le coût du travail pour les entreprises en croissance en réduisant les effets de seuils[40].

Depuis 1993, les dispositifs d'allègements et d'exonérations de cotisations sociales ont ainsi permis de combiner un soutien au pouvoir d'achat des travailleurs modestes et une maîtrise du coût du travail au niveau du Smic, favorisant l'emploi, mais leur coût pour les finances publiques n'a cessé de croître à mesure que les objectifs du dispositif se sont multipliés (cf. *supra*). Initialement réservés aux bas salaires pour enrayer le chômage des travailleurs peu qualifiés, ils ont été progressivement renforcés et élargis à d'autres niveaux de salaires. Un triple mouvement de fond a été observé, conjuguant une baisse tendancielle des cotisations au niveau du Smic, une extension des exonérations au-delà du Smic, jusqu'à 3,5 Smic, et la création et le renforcement des pentes de 1 à 1,6 Smic. Le taux de cotisation employeur au niveau du Smic est ainsi passé de 45 % en 1993 à 7,2 % en 2024.

[39] C'est-à-dire l'ensemble des cotisations patronales de sécurité sociale sur le risque des accidents du travail sur la part mutualisée uniquement, la contribution de solidarité pour l'autonomie (CSA) et le versement au fonds national d'aides au logement (Fnal). Au niveau du salaire minimum, la part non mutualisée des cotisations AT/MP, c'est-à-dire celle liée au risque d'accidents du travail propre à l'entreprise, et la Contribution unique à la formation professionnelle et à l'apprentissage (CUFPA) restent dues aux Urssaf. Le versement transport dans les entreprises de plus de 11 salariés est également dû.

[40] La loi Pacte a modifié les obligations liées aux seuils d'effectifs. Au 1er janvier 2020, les seuils pour la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC) et le Fonds national pour l'aide au logement (Fnal) ont été relevés de 20 à 50 salariés. Par ailleurs, le franchissement à la hausse d'un seuil d'effectif n'est désormais pris en compte que lorsque ce seuil est atteint ou dépassé pendant cinq années civiles consécutives, contre trois années précédemment (Fnal, PEEC, versement transport).

En conséquence, le coût budgétaire en pourcentage du PIB des dispositifs a été multiplié par cinq depuis 1999, pour atteindre 78,1 milliards d'euros en 2023.

Les cotisations sociales salariales ne sont en revanche pas concernées par ces allègements et sont relativement stables, en proportion, tout au long de la distribution de salaires. Ainsi, le salaire brut perçu par un employé au Smic est soumis à environ 20 % de cotisations et contributions sociales (comprenant en particulier les cotisations vieillesse et retraite, ainsi que la CSG), ce taux variant également en fonction du statut du salarié concerné.

Par ailleurs, l'entrée en vigueur au 1er juillet 2021 du système de bonus-malus suite à la réforme de l'assurance chômage[41] a conduit à une modification du coût du travail pour certaines entreprises afin de renforcer la qualité des emplois créés. Ce système prévoit la modulation des contributions chômage employeur pour renforcer l'incitation à proposer des contrats plus longs. Il concerne les entreprises de onze salariés et plus appartenant aux sept secteurs où les entreprises se séparent le plus fréquemment de leurs salariés (taux de séparation supérieur à 150 % du taux moyen)[42]. L'entreprise paye un « malus » de cotisations si son taux de séparation est supérieur au taux de séparation médian de son secteur[43], et bénéficie d'un « bonus » dans le cas contraire, dans la limite d'un plancher (3 %) et d'un plafond (5,05 %).

La première modulation des contributions au titre du bonus-malus s'est appliquée à partir du 1er septembre 2022 et était calculée à partir des fins de contrat de travail ou de missions d'intérim constatées entre le 1er juillet 2021 et le 30 juin 2022. Le dispositif a toutefois été aménagé en raison de la crise économique liée au Covid-19 : certains secteurs particulièrement consommateurs de contrats courts mais fortement touchés par la crise (HCR, transport, fabrication de denrées alimentaires ou encore les autres activités spécialisées, techniques et scientifiques) ont été temporairement exclus (entre le 1er septembre 2022 et le 31 août 2023). La seconde modulation des contributions au titre du bonus-malus est applicable depuis le 1er septembre 2023 et jusqu'au 31 août 2024, et est calculée à partir des fins de contrat de travail ou de missions d'intérim constatées entre le 1er juillet 2022 et le 30 juin 2023. Les taux modulés ont été notifiés aux entreprises concernées au début du mois de septembre par l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) ou la Mutualité sociale agricole (MSA). Les premières remontées d'informations sur ce dispositif sont positives : selon une analyse

41 Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage.

42 Les secteurs concernés sont les suivants : hébergement et restauration, agroalimentaire, transport et entreposage, activités scientifiques et techniques, assainissement des eaux et gestion des déchets, fabrication de caoutchouc et plastique, travail du bois, industrie du papier et imprimerie (d'après l'arrêté du 28 juin 2021).

43 Plus particulièrement, le taux de séparation est calculé comme le nombre de fins de contrats de travail ou de missions d'intérim assorties d'une inscription à Pôle emploi, rapporté à l'effectif annuel moyen.

descriptive de la Dares[44], le bonus-malus a permis de diminuer le nombre de fins de contrat et d'allonger la durée moyenne des contrats signés dans les entreprises concernées.

3. Le coût des allègements généraux de cotisations employeurs est particulièrement dynamique, en lien avec les revalorisations du Smic

Les allègements généraux constituent l'une des principales mesures d'exonération de cotisations et contributions sociales, à la fois en termes de coût pour les finances publiques et de champ d'application. En effet, en 2023, elles représentaient 87 % du montant de l'ensemble des mesures d'exonération de cotisations et de contributions de sécurité sociale[45]. Par ailleurs, les allègements bénéficiaient en 2023 à 12,8 millions de salariés et 1,9 million d'employeurs[46]. Plus de neuf salariés sur dix sont couverts par au moins un dispositif d'allègement.

Actuellement, les allègements généraux portant sur les cotisations sociales employeurs se composent de trois dispositifs juridiques distincts :

(i) La réduction générale dégressive jusqu'à 1,6 Smic (soit 2 197 € nets/mois en moyenne en 2023), qui permet d'exonérer au niveau du Smic les cotisations et contributions obligatoires[47] prélevées sur l'ensemble des salaires (en 2024, exonération de 32,34 points de cotisation au niveau du Smic) ;

(ii) La réduction de 6 points des cotisations d'assurance maladie (dite « bandeau maladie ») sur toutes les rémunérations inférieures à 2,5 Smic (soit 3 433 € nets/mois en moyenne en 2023) ;

(iii) La réduction de 1,8 point des cotisations d'allocations familiales (dite « bandeau famille ») sur toutes les rémunérations inférieures à 3,5 Smic (soit 4 806 € nets/mois en moyenne en 2023).

En 2023, les montants des différents dispositifs d'allègements à vocation générale à destination des salariés s'élevaient à 75,7 milliards d'euros[48], dont (i) 39,5 milliards au titre de la réduction générale dégressive de cotisations patronales sur les bas salaires, (ii) 26,7 milliards au titre du bandeau maladie et (iii) 9,5 milliards au titre du bandeau famille

[44] A. Cazenave-Lacroutz et L. de Lachapelle (2024), « Quelle évolution de la durée des contrats après la mise en place de la modulation du taux de contribution à l'Assurance chômage ? », *Dares Analyses*, n° 11, février.

[45] Annexe 4 du Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2025.

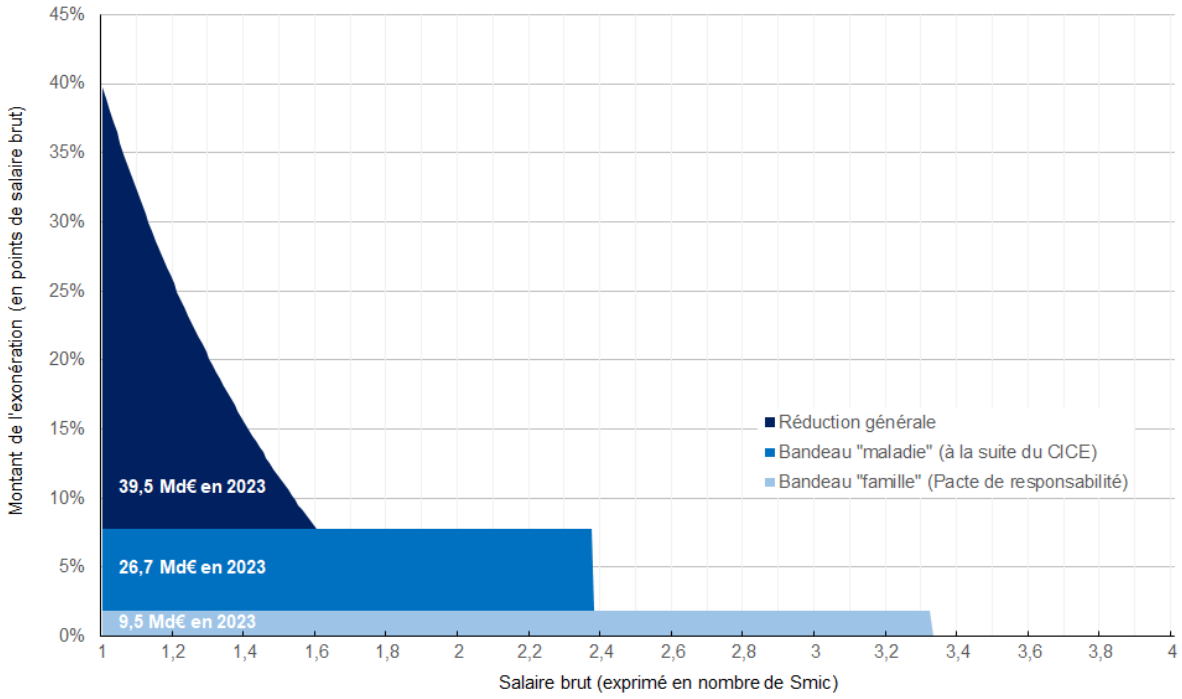
[46] *Ibid*.

[47] La réduction s'applique aux cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse), aux cotisations d'allocations familiales, d'accidents du travail et maladies professionnelles, à la contribution du fonds national d'a ide au logement et à celle de solidarité pour l'autonomie, aux cotisations patronales de retraite complémentaire légalement obligatoires (Agirc-Arrco) et aux contributions patronales d'assurance chômage.

[48] Source : rapport de la Commission des comptes de la Sécurité sociale (octobre 2024). Cette somme exclut la baisse du taux de cotisation maladie pour les régimes spéciaux, ainsi que les baisses de taux de cotisation (familiale et maladie) pour les travailleurs non salariés.

(cf. Graphique I.26). Le profil actuel des allègements de cotisations employeurs diminue fortement le coût du travail au niveau du Smic. **En 2024, après application des allègements généraux, le taux effectif de prélèvement à la charge des employeurs au niveau du Smic est de 7,2 %[49] ; il atteindrait 47,3 % en l'absence de ces allègements.** Les allègements de cotisations diminuent ainsi le poids des cotisations à la charge des employeurs d'environ 40 points au niveau du Smic[50].

Graphique I.26 – Taux et montants des dispositifs d'allègements généraux par niveaux de salaire en part de Smic en 2023



Note : cette somme exclut la baisse du taux de cotisation maladie pour les régimes spéciaux, ainsi que les baisses de taux de cotisation (familiale et maladie) pour les travailleurs non salariés.

Source : rapport de la Commission des comptes de la Sécurité sociale (octobre 2024) ; calculs DG Trésor.

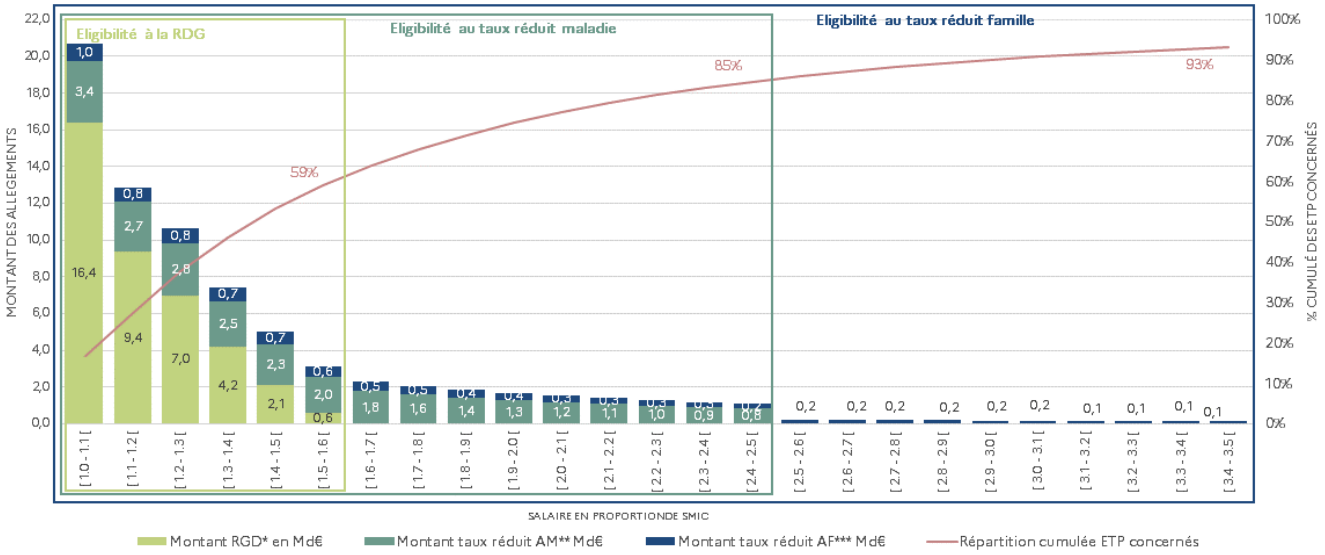
La forte dégressivité des allègements généraux entre 1 et 1,6 Smic conjuguée au profil de la distribution des salaires, avec une plus forte concentration de salariés sur les tranches de salaires éligibles aux allègements dégressifs (en 2023, 59 % des salariés du secteur privé seraient ainsi éligibles à la réduction générale dégressive), amène à ce que le coût de ces dispositifs soit concentré sur le bas de l'échelle des salaires. Ce coût est particulièrement important au niveau du Smic et décroît ensuite sur le reste de la distribution des salaires. En 2023, le montant total des dispositifs d'allègements s'élèverait ainsi à 20,7 milliards d'euros pour la tranche de salaires comprise entre 1 et 1,1 Smic, contre 10,6 milliards pour la

[49] Dans le cas d'un individu non cadre, employé dans une entreprise de plus de 50 salariés, localisée à Paris.

[50] Les allègements généraux, au niveau du Smic, s'élèvent à 32,34 % du salaire brut, auxquels s'ajoutent le bandeau maladie de 6 % (baisses pérennes de charges remplaçant le CICE) et le bandeau famille à 1,8 %.

tranche de salaires 1,2 à 1,3 Smic et 3,1 milliards pour la tranche salaires 1,5 à 1,6 Smic (cf. Graphique I.27).

Graphique I.27 – Coût des dispositifs d'allègements généraux par tranches de salaire en part de Smic et répartition des effectifs concernés en 2023



** Réduction générale dégressive.*

*** Taux réduit de cotisation maladie.*

****Taux réduit de cotisation famille.*

Champ : secteur privé au sens de l'Urssaf-Caisse nationale.

Source : DSS/EPF/6C, sur données Urssaf-Caisse nationale.

Sur la période récente, les cotisations du secteur privé ont fortement progressé (+5,3 % en 2023, après +7,5 % en 2022), une hausse soutenue par mais inférieure à celle de la masse salariale soumise à cotisations du secteur privé (+5,7 % en 2023, après +8,7 %). Cette croissance de la masse salariale privée est portée, d'une part, par la hausse de l'emploi salarié et, d'autre part, par la forte hausse du salaire moyen par tête (+4,3 %), sous l'effet du choc inflationniste. La progression des cotisations du secteur privé est toutefois freinée par la forte dynamique du coût total des dispositifs d'allègements à vocation générale sur la période récente, qui réduiraient de -1,3 point la progression des cotisations du secteur privé en 2023[51].

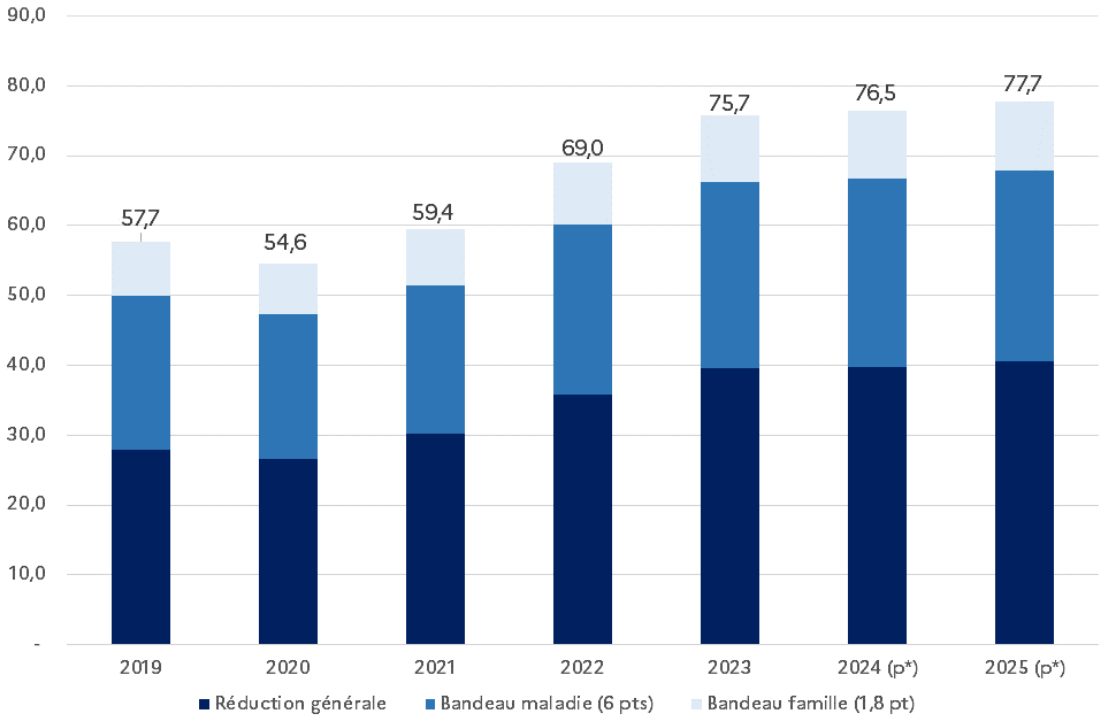
Selon les comptes de la Sécurité sociale d'octobre 2024[52], le coût total des dispositifs d'allègements à vocation générale à destination des salariés s'élève à 75,7 milliards d'euros en 2023 (contre 59,4 milliards d'euros en 2021, soit +27,4 % par rapport à 2021) et pourrait croître plus modérément que les précédentes années en prévision en 2024 et en 2025

[51] Source : Rapport de la Commission des comptes de la Sécurité sociale (mai 2024).

[52] Source : Rapport de la Commission des comptes de la Sécurité sociale (octobre 2024).

(à politique inchangée sur les dispositifs d'allègements généraux de cotisations sociales et donc notamment avant prise en compte des mesures prévues dans le PLFSS 2025[53]) pour atteindre respectivement 76,5 milliards d'euros (soit +1 % par rapport à 2023) et 77,7 milliards d'euros (cf. Graphique I.28).

Graphique I.28 – Évolution des montants des dispositifs d'allègements généraux entre 2019 et 2023 et en prévision en 2024 et 2025



** Prévisions, à politique inchangée sur les dispositifs d'allègements généraux de cotisations sociales et donc notamment avant prise en compte des mesures prévues dans le PLFSS 2025.*

Note : cette somme exclut la baisse du taux de cotisation maladie pour les régimes spéciaux, ainsi que les baisses de taux de cotisation (familiale et maladie) pour les travailleurs non salariés.

Source : rapport de la Commission des comptes de la Sécurité sociale (septembre 2023) ; calculs DG Trésor.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer la forte dynamique des allègements généraux depuis 2021. Premièrement, les revalorisations automatiques successives du Smic, liées à la forte inflation (le Smic étant indexé sur l'indice des prix du premier quintile de niveau de vie, cf. Encadré I.1), augmentent nominalement l'assiette des cotisations soumises aux allègements, puisque le barème de ces derniers est exprimé en multiples du Smic. Ainsi, les revalorisations du Smic rehaussent le niveau nominal des salaires éligibles aux dispositifs d'allègements de cotisation, augmentant mécaniquement l'assiette éligible à ces exonérations.

[53] À noter que ces prévisions restent entourées d'incertitudes et sont sensibles aux hypothèses retenues.

Deuxièmement, les fortes revalorisations du Smic sur la période récente ont pu avoir un effet indirect sur la distribution des salaires. En effet, les salaires au-dessus du Smic ont progressé moins rapidement que ce dernier, ce qui a conduit à un tassement de la distribution des salaires, amenant davantage de salariés à entrer dans le champ des allègements généraux dégressifs (cf. Chapitre 2). De ce fait, un plus grand nombre de salariés sont concernés par des taux d'allègements élevés aux alentours du Smic (cf. Graphique I.27 *supra*), ce qui en accentue le coût. Ainsi, on observe sur la période récente que l'assiette éligible à la réduction générale dégressive jusqu'à 1,6 Smic, qui est la plus modifiée par les revalorisations du Smic, progresse bien plus rapidement que celle de la masse salariale du secteur privé en 2023 (+10,4 % de croissance du coût de la réduction dégressive, contre +5,3 % pour la masse salariale privée). En comparaison, les assiettes éligibles aux réductions de cotisations maladie (les rémunérations inférieures à 2,5 Smic) et d'allocations familiales (les rémunérations inférieures à 3,5 Smic) ont des dynamiques moins éloignées de celle de la masse salariale privée (évoluant respectivement de +9,1 % et de +7,9 % en 2023).

Enfin, d'autres effets non liés aux revalorisations du Smic peuvent également induire une distorsion de la distribution des rémunérations sur la période récente, avec des conséquences sur la dynamique des exonérations de cotisations. En particulier, les fortes créations d'emplois sur la période, notamment liées à l'essor de l'apprentissage, ont pu contribuer à une déformation de la distribution vers les bas salaires.

4. Les allègements de cotisations ciblés sur les bas salaires auraient des effets positifs sur l'emploi

Les mesures de réduction du coût du travail pour les employeurs ont fait l'objet d'évaluations récentes afin de mesurer leur effet sur l'emploi et identifier d'éventuelles trappes à bas salaires. Une note du Conseil d'analyse économique (CAE) met en avant trois raisons théoriques expliquant qu'une baisse du coût du travail est plus efficace sur l'emploi si elle est ciblée sur les bas salaires[54]. Premièrement, le coût du travail est un déterminant de moins en moins important de la demande de travail au fur et à mesure que les salaires augmentent : le capital est en effet plus facilement substituable au travail peu qualifié qu'au travail qualifié. Deuxièmement, les allègements sur les bas salaires bénéficient d'un effet d'assiette : pour un montant budgétaire donné, une exonération réduit d'autant plus le coût du travail, en proportion, qu'elle est concentrée sur les bas salaires. Enfin, troisièmement, la baisse de coût du travail se répercute moins en une hausse des salaires nets pour les travailleurs proches du Smic dans la mesure où leur pouvoir de négociation est moindre.

[54] Y. L'Horty, P. Martin et T. Mayer (2019), « Baisses de charges : stop ou encore ? », *Note du CAE*, n° 49, Conseil d'analyse économique, janvier.

Différentes estimations empiriques des mesures d'allègement du coût du travail confirment ces intuitions théoriques. Crépon et Desplatz (2001)[55] estiment que les mesures d'allègement du coût du travail des années 1990, centrées sur les salaires inférieurs à 1,3 Smic, auraient permis de créer ou sauvegarder 460 000 emplois entre 1994 et 1997 pour un coût de près d'un demi-point de PIB en 1996. À titre de comparaison, les travaux micro-économétriques d'évaluation du CICE (qui concerne les salaires allant jusqu'à 2,5 Smic) trouvent un effet sur l'emploi du CICE de l'ordre de 100 000 emplois en moyenne sur la période 2014-2016, pour un coût annuel de près d'un point de PIB en 2016[56]. De même Cottet (2020)[57] met en évidence que le renforcement des exonérations de cotisations sociales au niveau du salaire minimum, suite aux réformes de 1995 et 1996, qui ont eu pour conséquence de réduire le coût du travail au niveau du salaire minimum d'environ 13 %, a eu un effet significatif sur l'emploi des salariés rémunérés au Smic. L'effet aurait été plus important dans les entreprises peu intensives en main-d'œuvre à bas salaire avant les réformes, pour lesquelles la baisse du coût du travail des salariés au niveau du Smic a permis de stimuler l'embauche de ces salariés. En s'appuyant sur une expérience quasi naturelle (dispositif « zéro charges » mis en place en 2008), Cahuc, Carcillo et Le Barbanchon (2019) estiment une élasticité de l'embauche au coût du travail élevée pour les bas salaires, de -4, indiquant qu'une réduction de 1 % du coût du travail est associée à une hausse de 4 % des embauches[58].

Publié en octobre 2024, le rapport Bozio-Wasmer[59] porte un diagnostic sur trois décennies de politique de réduction de cotisations sociales et propose une revue de la littérature sur le sujet. Les auteurs considèrent que l'objectif d'amélioration des incitations à faire progresser les salariés dans l'échelle des salaires justifie une réforme des allègements généraux, en soulignant que des taux marginaux de prélèvement élevés, atteignant 80 % du coût du travail à certains endroits de la distribution des salaires, sont susceptibles de freiner la progression salariale. Le rapport propose également plusieurs pistes de réformes relatives aux dispositifs d'allègements généraux et au système de financement de la protection sociale.

---

55 B. Crépon et R. Desplatz (2001), « Une nouvelle évaluation des effets des allégements de charges sociales sur les bas salaires », *Économie et Statistique*, n° 348, p. 1-24.

56 France Stratégie (2020), *Évaluation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi. Synthèse des travaux d'approfondissement*, rapport, septembre. L'évaluation macroéconomique intègre des effets indirects. Lorsqu'on les prend en compte, les emplois créés ou sauvegardés grâce au CICE seraient plus élevés, entre 150 000 et 200 000 emplois en tenant compte du financement de la mesure (par une combinaison d'économies de dépenses publiques et de hausse de fiscalité) et jusqu'à 400 000 emplois dans un scénario où le coût du CICE n'est pas compensé par des taxes ou des moindres dépenses. Néanmoins, ces estimations macroéconomiques sont entourées d'une plus forte incertitude statistique et doivent être considérées avec prudence.

57 S. Cottet (2020), *Payroll Tax Reductions for Minimum Wage Workers: Relative Labor Cost or Cash Windfall Effects?*, PSE Working Paper, n° 2020-72.

58 P. Cahuc, S. Carcillo et T. Le Barbanchon (2019), « The Effectiveness of Hiring Credits », *The Review of Economic Studies*, vol. 86, n° 2, p. 593-626.

59 A. Bozio et É. Wasmer (2024), *Les politiques d'exonérations de cotisations sociales : une inflexion nécessaire*, rapport remis au Premier ministre.

La refonte des allègements généraux de cotisations sociales, inscrite dans le projet de loi de finances pour 2025[60] et inspirée par les conclusions du rapport Bozio-Wasmer (2024)[61], consisterait à décaler vers le haut de la distribution des salaires le point de sortie de la réduction générale dégressive des allègements généraux, tout en supprimant à terme les bandeaux d'exonérations des cotisations maladie et famille (cf. Chapitre 3 pour une comparaison internationale des systèmes sociofiscaux et des simulations de scénarios de refonte des dispositifs d'allègements généraux).

Outre la recherche de rationalisation des dispositifs et d'amélioration de l'efficience des dépenses publiques, la révision des allègements sociaux répond également à l'objectif de réduire les risques de trappes à bas salaires. Le rapport Bozio-Wasmer (2024) estime ainsi que les dispositifs d'allègements de cotisations actuellement en vigueur alimenteraient et entretiendraient des phénomènes de trappes à bas salaires. Dans le scénario central du rapport, réduire modérément le taux d'exonération maximale au niveau du Smic et déplacer le point de sortie de la réduction générale dégressive vers des niveaux de rémunération plus élevé réduirait la dégressivité des allègements et pourrait ainsi limiter le risque de trappes à bas salaires. En effet, en réduisant la pente des allègements et donc les taux marginaux de prélèvement, en particulier pour les rémunérations inférieures à 1,6 Smic, la réforme permettrait de réduire le coût pour l'employeur d'une hausse du salaire net du salarié et donc de favoriser la progression des salaires. La réforme devrait inciter les entreprises à valoriser davantage la qualification et la productivité de leurs salariés, et encourager une montée en compétence dans les secteurs concernés.

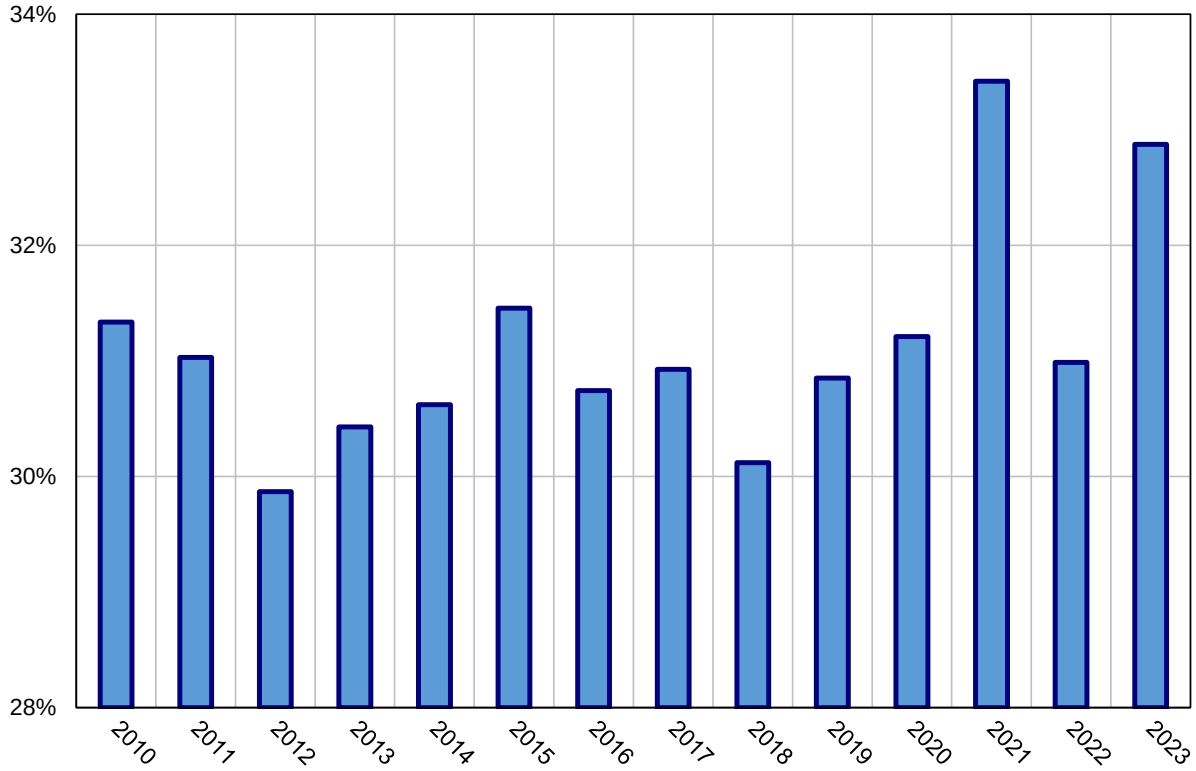
5. Le taux de marge est revenu à son niveau d'avant-crise au deuxième trimestre 2024

Au cours des dernières années, le taux de marge des sociétés non financières a beaucoup fluctué (cf. Graphique I.29), ce qui reflète l'impact de la crise sanitaire, l'évolution des dispositifs de soutien publics (activité partielle, fonds de solidarité, bouclier tarifaire) et les évolutions marquées des coûts de production, en particulier les prix des matières premières. En 2023, le taux de marge s'établissait à 32,7 %, un niveau supérieur à celui de 2019 (30,9 %) et de 2022. Cette hausse reflétait en particulier la transmission retardée aux prix de vente de la hausse passée des coûts de production, alors que les prix de l'énergie commençaient à refluer. Ce chiffre agrégé masque toutefois d'importantes disparités sectorielles, avec les branches énergie et industrie manufacturière particulièrement au-dessus de leur niveau d'avant la crise sanitaire (9 points et 4 points respectivement), contre un taux de marge des services en léger repli par rapport à 2019 (-1 point). En 2024, le taux de marge des sociétés non financières devrait se replier, à 30,8 % selon les prévisions sous-jacentes au PLF pour 2025, très proche de son niveau moyen de 2019.

[60] Les débats parlementaires sont encore en cours au moment de la publication de ce rapport.

[61] A. Bozio et É. Wasmer (2024), *Les politiques d'exonérations de cotisations sociales…*, *op. cit.*

Graphique I.29 – Taux de marge des sociétés non financières (% de la valeur ajoutée)



Source : Insee, Comptes nationaux annuels, mai 2024.

F. Quelles perspectives d'évolution du Smic au vu du contexte économique et par rapport à la revalorisation anticipée du 1er novembre 2024 ?

Depuis fin 2020 et dans un contexte de crise inflationniste, le Smic a connu de nombreuses revalorisations. La formule de revalorisation automatique a ainsi permis de maintenir le pouvoir d'achat des actifs occupés à bas salaires, en particulier en comparaison internationale (cf. Chapitres 2 et 4). Les négociations de branche, du fait d'un décalage de calendrier, poursuivent leur rôle d'ajustement des salaires à la reprise de l'inflation et restent dynamiques.

Le Gouvernement a fait le choix au 1er novembre 2024 de revaloriser de 2 % le Smic de manière anticipée, en avance de deux mois sur la revalorisation automatique prévue au 1er janvier 2025. Le calcul de cette revalorisation automatique comporte deux composantes. Une première qui est la moitié du pouvoir d'achat du SHBOE. Or, l'indice du SHBOE a progressé comme indiqué plus haut de 2,7 % sur un an au 3e trimestre 2024, selon les chiffres provisoires disponibles au moment de la rédaction du présent rapport alors que l'indice des prix à la consommation des ménages du 1er quintile de la distribution des niveaux de vie, hors tabac (IPCHT-Q1), a augmenté sur la même période de 0,8 %. Le gain de pouvoir d'achat correspondant contribuerait donc à hauteur de + 0,95 % à la croissance du

Smic selon la formule (soit (2,7 - 0,8) / 2). La deuxième composante d'indexation du Smic est l'inflation mesurée par la variation de l'indice IPCHT-Q1 entre novembre 2023 et novembre 2024. Ce chiffre n'est pas connu au moment de la rédaction du rapport (et ne le sera que le 13 décembre 2024), mais pour octobre 2024 (chiffres d'inflation publiés par l'Insee mi-novembre) le glissement annuel de cet indice est de 1 %. En conséquence, en l'absence de revalorisation discrétionnaire (« coup de pouce ») et selon l'estimation provisoire qui peut être faite au moment de la rédaction de ce rapport sur la base de l'indice d'octobre, la revalorisation automatique au 1er janvier 2025 *aurait été* de l'ordre de 1,95 % par rapport à celle du 1er janvier 2024, soit un niveau proche de la revalorisation anticipée du 1er novembre 2024 (-0,05 point).

Par conséquent, aucune hausse supplémentaire du Smic ne serait attendue au 1er janvier 2025 selon la règle de revalorisation du Smic. À noter que si la hausse du Smic a suivi le rythme de la hausse des prix garantissant le pouvoir d'achat à ce niveau de salaire, pour la première fois depuis 2021, la hausse du Smic est, fin 2024, supérieure à l'inflation du fait de la double indexation du Smic à l'inflation et à la moitié du pouvoir d'achat du SHBOE. Il demeure cependant une marge d'incertitude sur les chiffres définitifs.

*
* *

En conclusion de ce chapitre, dans un contexte du reflux rapide de l'inflation, l'évolution du Smic est moins dynamique qu'en 2022 et 2023, même si la double indexation du Smic permet une progression du Smic supérieure à l'inflation fin 2024. Les autres indices de salaires intègrent progressivement les revalorisations du Smic et l'inflation et affichent une évolution supérieure au Smic. Cela devrait contribuer dans les prochains mois à une décompression de l'échelle des salaires, même si la revalorisation anticipée du mois de novembre 2024 pourrait limiter cet effet.

Chapitre 2

L'évolution des salaires s'est diffusée de façon hétérogène aux salaires entre 2021 et 2024, ce qui a compliqué la distribution des salaires

Introduction

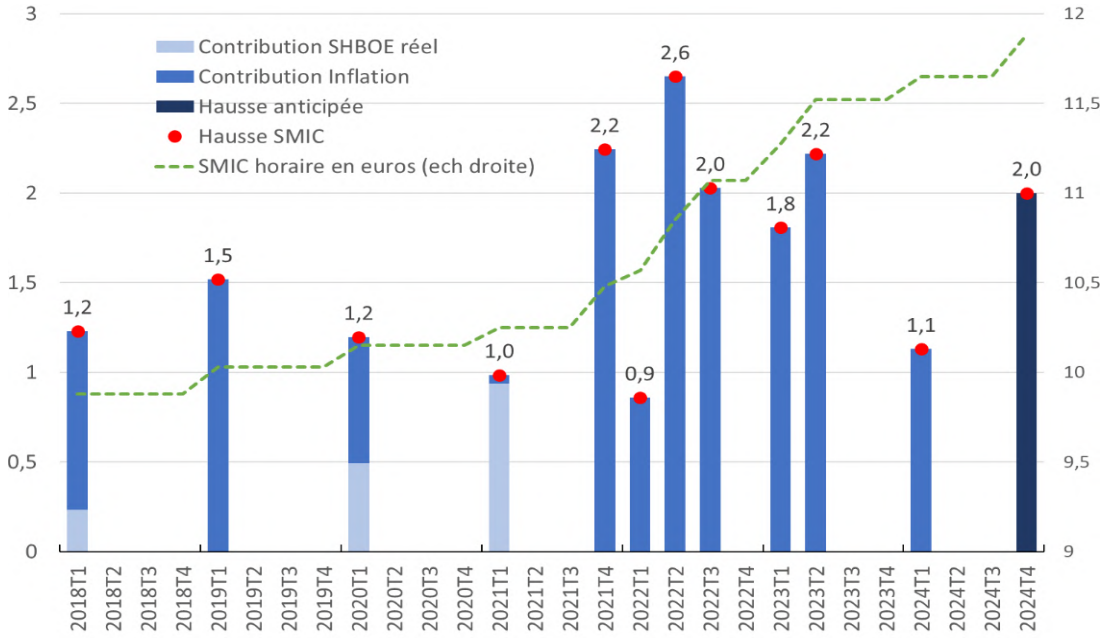
L'inflation est restée élevée, supérieure à 3 %, entre début 2022 et début 2024 : en moyenne elle a été de 5,2 % en 2022 et 4,9 % en 2023 avant de connaître un recul marqué depuis mi-2023 pour atteindre 1,2 % en octobre 2024. Le Smic, étant indexé sur l'inflation (mesurée à partir de l'indice des prix des ménages du premier quintile de revenus), a augmenté au total de 17 % entre 1er janvier 2021 et le 1er novembre 2024, soit une évolution un peu supérieure à la hausse cumulée des prix sur la période. La règle de revalorisation du Smic prévoit une hausse automatique si l'indice progresse de plus de 2 % par rapport à la dernière revalorisation, ce qui s'est produit quatre fois entre le 1er octobre 2021 et le 1er mai 2023. En prenant en compte les revalorisations annuelles au 1er janvier et la hausse anticipée au 1er novembre 2024, le Smic aura été revalorisé neuf fois entre le 1er janvier 2021 et le 1er novembre 2024. Autrement dit, l'ajustement du Smic à la hausse des prix a été rapide et complet (cf. Graphique II.1).

La première partie de ce chapitre montre que la réaction des autres salaires à la poussée inflationniste a été plus lente que celle du Smic car elle dépend notamment du rythme des négociations salariales entre les partenaires sociaux au niveau des branches et des entreprises. La négociation des salaires suit généralement un rythme annuel. En 2022 et en 2023, ce calendrier a pu être accéléré par les revalorisations infra-annuelles du Smic dans de nombreuses branches. De même, certaines entreprises ont anticipé leur négociation salariale pour 2023 à la fin de l'année 2022. Les négociations salariales ont donc peu à peu diffusé le choc inflationniste et le fort dynamisme du Smic aux salaires dans leur ensemble[62]. Toutefois, tous les salaires n'ont pas progressé aussi rapidement que le Smic. Le choc inflationniste ayant pour origine une hausse des prix importés, notamment de l'énergie, il a agi comme un prélèvement extérieur sur le revenu national à répartir ensuite entre les entreprises et les ménages. En particulier, la répercussion de l'inflation et des hausses de Smic a été moins forte pour les salaires plus élevés, ce qui a pu conduire à un phénomène de compression de la distribution des salaires. En 2024, la progression du Smic ralentit sous l'effet d'une hausse des prix moins dynamique alors que les salaires continuent

[62] C. Goarant et L. Muller (2011), « Les effets des hausses du SMIC sur les salaires mensuels dans les entreprises de 10 salariés ou plus de 2006 à 2009 », dans Insee, *Emploi et salaire. Édition 2011*, coll. « Insee Références », mai ; et E. Gautier, S. Roux et M. Suarez Castillo (2018), « Comment les hausses de Smic se transmettent-elles aux salaires de base en France ? », annexe au rapport 2018 du Comité d'experts sur le SMIC.

à rattraper une partie des pertes de pouvoir d'achat en raison des délais de négociation des salaires, ce qui pourrait faire diminuer le niveau de compression de la distribution des salaires. La hausse anticipée du Smic en novembre 2024 de 2 % pourrait toutefois contribuer à atténuer cet effet.

Graphique II.1 – Revalorisations du Smic entre 2018 et 2024



Lecture : les hausses du Smic par date en % (points rouges) sont décomposées selon les deux termes d'indexation qui les déterminent : l'inflation mesurée par l'indice des prix à la consommation (hors tabac) du premier quintile de la distribution des niveaux de vie (en bleu foncé) et la moitié des gains de pouvoir d'achat du salaire horaire des ouvriers et employés (SHBOE) (en bleu clair). Sur l'échelle de droite, on lit le niveau du Smic horaire en euros (ligne tirets verts).

Sources : Insee, Dares ; calculs des auteurs à partir de la règle de revalorisation du Smic.

Dans un second temps, ce chapitre met en évidence dans la deuxième partie que la compression des salaires est particulièrement marquée en 2023 sous l'effet de la dynamique du Smic et des salaires du bas de la distribution qui ne s'accompagne pas d'une croissance aussi forte pour les salaires du haut de la distribution. Au total, les salaires de base du premier décile ont augmenté d'environ 14 % entre juin 2021 et juillet 2024 (soit une croissance cumulée proche de celle du Smic et des prix à la consommation sur la même période) alors que la croissance des salaires les plus élevés n'augmente que de 9 %. Si on inclut les primes, les salaires dans leur ensemble ont progressé moins vite que l'inflation. Mais derrière cet effet moyen, les pertes sont plus marquées à mesure que le niveau de salaire augmente. Par ailleurs, ces dynamiques salariales diffèrent entre les hommes et les femmes du fait de la surreprésentation des femmes dans le bas de la distribution et de leur éventail de salaires plus resserré. Elles conduisent à réduire l'écart salarial entre les hommes et les femmes mais la compression des salaires reste plus forte pour ces dernières. La baisse des inégalités s'observe aussi sur l'ensemble de la distribution : pour la troisième année

consécutive, le rapport du 9e décile au 1er décile diminue. Entre 2022 et 2023, en euros constants, la baisse de salaire en euros constants est plus importante pour les cadres que pour les autres catégories. Il existe par ailleurs des différences marquées entre secteurs. Au total, les revalorisations du Smic ont permis de préserver le pouvoir d'achat des salaires les moins élevés de la distribution des salaires. En revanche, la baisse de pouvoir d'achat du salaire est plus marquée pour les salaires les plus élevés de la distribution où les cadres et certains secteurs d'activité sont davantage représentés.

Encadré II.1 – Salaires négociés et rémunération : quelques définitions

Salaire minimum et négociations salariales

- **Smic (salaire minimum interprofessionnel de croissance)** : salaire horaire minimum légal en dessous duquel le salarié ne peut pas être rémunéré. Au 1er novembre 2024, le Smic horaire brut est fixé à 11,88 euros.
- **Salaire 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. Cette grille de classification est définie par la convention collective de la branche à laquelle le salarié est rattaché. Les salaires minima conventionnels sont fixés par des accords collectifs signés entre les partenaires sociaux au niveau des branches, généralement à fréquence annuelle. 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). Les grilles en vigueur sont disponibles sur le site Légifrance.
- **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 salariales d'entreprise le plus souvent sur les salaires effectifs mais aussi certains éléments variables de la rémunération (primes de partage de la valeur par exemple). Les accords d'entreprise font l'objet d'un dépôt au ministère du Travail et d'une publication sur le site Légifrance.

Salaires et rémunérations

- **Salaire mensuel de base (SMB)** : salaire brut avant déduction des cotisations sociales salariales 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. Plusieurs sources de données permettent de travailler sur le salaire mensuel de base et sont exploitées dans ce chapitre :

- L'indice du salaire mensuel de base est calculé à partir des glissements trimestriels du SMB mesurés par l'enquête trimestrielle sur l'Activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (enquête Acemo) réalisée par le ministère chargé du Travail (Source : Dares). Il mesure les évolutions du SMB à structure d'emploi constante car il est calculé sur les salariés présents deux trimestres consécutifs et à qualification constante. Il n'est donc pas affecté par les modifications de la composition de l'emploi.
- Le suivi du salaire de base peut aussi être calculé à partir des données issues de la déclaration sociale nominative (DSN). Elles permettent de connaître la situation d'un salarié au moment où la paie a été réalisée : chaque mois, les entreprises fournissent des informations concernant chacun de leurs salariés, directement transmises à partir du logiciel de paie des entreprises. Pour rendre ces données exploitables, la Dares a développé le Système d'information sur les mouvements de main-d'œuvre (Sismmo) : il recrée le parcours des salariés en compilant toutes les informations concernant chacun d'entre eux et en particulier le salaire de base. Le champ est théoriquement exhaustif sur les salariés du privé en CDI, à temps complet, hors contrats aidés et assimilés.

Dans les deux cas, les données sont cohérentes entre elles.

- **Salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE)** : c'est le salaire horaire brut de base, avant déduction des cotisations sociales et avant versement de prestations sociales dont les salariés pourraient bénéficier, pour la population des ouvriers et employés. Le salaire horaire de base ouvrier et employé ne comprend donc ni les primes (sauf, le cas échéant, la prime liée à la réduction du temps de travail), ni les heures supplémentaires. Les données exploitées sont issues de l'enquête trimestrielle Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) réalisée par la Dares.
- **Salaire 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). 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.).
- **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).

- **Rémunération nette** : pour un salarié, elle correspond à l'intégralité des sommes perçues au titre du contrat de travail attachées au poste principal nettes de toutes cotisations sociales ouvrières obligatoires et de contribution sociale généralisée (CSG) et contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). Elle est disponible dans la base Tous salariés (BTS) produite par l'Insee à partir de la déclaration sociale nominative.
- **Salaire en équivalent temps plein (EQTP)** : salaire converti à un temps plein pendant toute l'année, quel que soit le volume de travail effectif. Pour calculer le salaire moyen, en EQTP ou sa distribution tous les postes y compris les postes à temps partiel sont pris en compte au prorata de leur volume de travail effectivement rémunéré. Obtenu à partir de la base Tous salariés, il inclut, sauf mention contraire, les primes exceptionnelles de pouvoir d'achat et de partage de la valeur.

A. Les négociations salariales de branche et d'entreprise retrouvent progressivement un rythme annuel mais les hausses négociées sont supérieures à l'inflation en 2024

En France, le système de négociation des salaires se caractérise par la coexistence d'un salaire minimum national (le Smic) qui fixe le salaire en dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré légalement et des milliers de salaires minima définis par les conventions collectives de branche au niveau des différents postes (cf. Encadré II.1). Dans un contexte d'inflation modérée et sans « coup de pouce » du Gouvernement, le Smic est révisé une fois par an, au 1er janvier, et les négociations de salaire dans les branches et les entreprises

suivent aussi généralement un calendrier annuel lié à l'obligation légale de négociation annuelle sur le thème des salaires (cf. Encadré II.1).

1. Le calendrier des négociations de salaires dans les branches et les entreprises ralentit en 2024 par rapport à fin 2022 et 2023, dans le sillage du dynamisme moindre du Smic

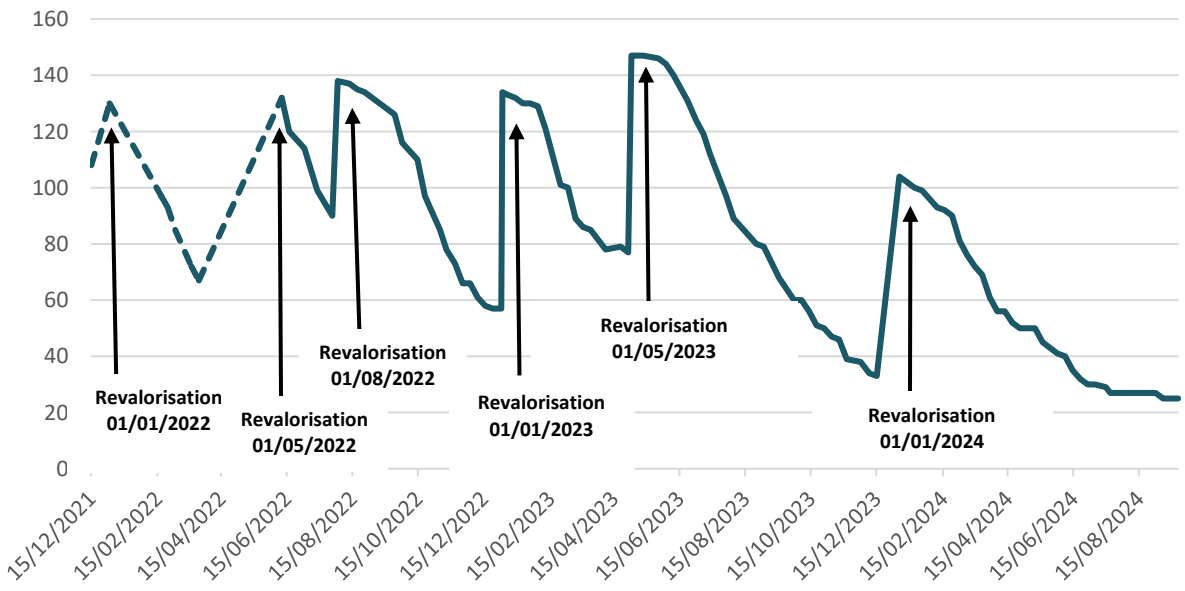
Le Smic étant indexé sur l'inflation (cf. Encadré I.1 du Chapitre 1), il a été revalorisé régulièrement depuis fin 2020 à la hauteur de l'inflation cumulée (neuf revalorisations dont quatre revalorisations infra annuelles automatiques et une anticipée[63] depuis celle du 1er janvier 2021) (cf. Graphique II.1). Or, de nombreuses grilles de salaires minima de branche démarrent au niveau du Smic. Aussi, quand le Smic est revalorisé, les premiers minima de certaines branches se retrouvent sous le Smic et ne sont plus applicables (la branche est alors non conforme) et c'est le Smic qui devient le minimum applicable pour les postes concernés dans ces branches. Si le Smic augmente rapidement, notamment plusieurs fois sur une année alors que le rythme habituel de négociation est annuel, cela conduit de nombreuses branches à devenir non conformes (cf. aussi Chapitre 1). Le Graphique II.2 illustre cette hausse importante des branches non conformes entre 2022 et 2023 : suite aux revalorisations du Smic successives et rapprochées dans le temps, le nombre de branches non conformes a atteint plusieurs fois un pic entre 120 et 140 (sur un total d'environ 300 branches de plus de 5 000 salariés). Après avoir atteint un pic à la suite d'une revalorisation, le nombre de branches non conformes diminue pour revenir à des niveaux proches du nombre de branches non conformes avant la précédente revalorisation. De nombreuses branches ont accéléré leur rythme de négociation des salaires sur cette période pour éviter de se retrouver en non-conformité et les grilles de minima ont souvent été réajustées plusieurs fois par an. Peu de branches sont durablement non conformes (cf. Chapitre 1). Début 2024, le nombre de branches non conformes est revenu à un niveau durablement plus bas qu'entre 2021 et 2023 : 104 branches étaient non conformes au Smic au moment de la revalorisation du Smic du 1er janvier mais ce nombre a baissé régulièrement courant 2024 à mesure que les dernières branches se mettent en conformité avec la nouvelle valeur du Smic. Aussi, fin septembre 2024, 25 branches seulement étaient non conformes, soit le point le plus bas depuis début 2021.

Par ailleurs, un certain nombre de branches dont le premier niveau de rémunération commençait au Smic, et dans lesquelles la proportion de salariés proche du Smic est élevée, ont nettement revalorisé le bas de leur grille afin que le premier niveau démarre au-dessus du Smic. C'est le cas par exemple des branches hôtels-cafés-restaurants ou entreprises de prévention et sécurité. Ainsi, la revalorisation du Smic au 1er janvier 2024, moins forte que celles des années précédentes, a eu un effet de rebond moindre que lors des revalorisations précédentes. Rappelons ici que, à chaque hausse du Smic, les branches sont informées au

[63] Le Gouvernement a décidé de revaloriser le Smic au 1er novembre 2024 de 2 % en anticipant le montant de la revalorisation du 1er janvier 2025.

milieu du mois (lorsque l'Insee publie l'indice des prix à la consommation du mois précédent) de l'ampleur de la hausse du Smic le 1er du mois suivant et même de l'occurrence d'une hausse quand celle-ci est infra-annuelle, ce qui laisse très peu de temps aux branches pour ajuster leur minima avant l'entrée en vigueur de la revalorisation du Smic. S'agissant de la hausse anticipée du 1er novembre 2024, le Premier ministre a annoncé cette revalorisation un peu moins d'un mois avant son effectivité. La revalorisation anticipée du 1er novembre 2024 a donc augmenté le nombre de branches non conformes et 93 branches étaient non conformes à la nouvelle valeur du Smic (soit un rebond moins marqué qu'en 2024). Toutefois, comme lors des années précédentes, ce rebond devrait être temporaire dans la mesure où beaucoup de branches négocient leur nouvelle grille de minima entre la fin de l'année et le début de l'année suivante.

Graphique II.2 – Évolution du nombre de branches professionnelles non conformes au Smic entre décembre 2021 et septembre 2024



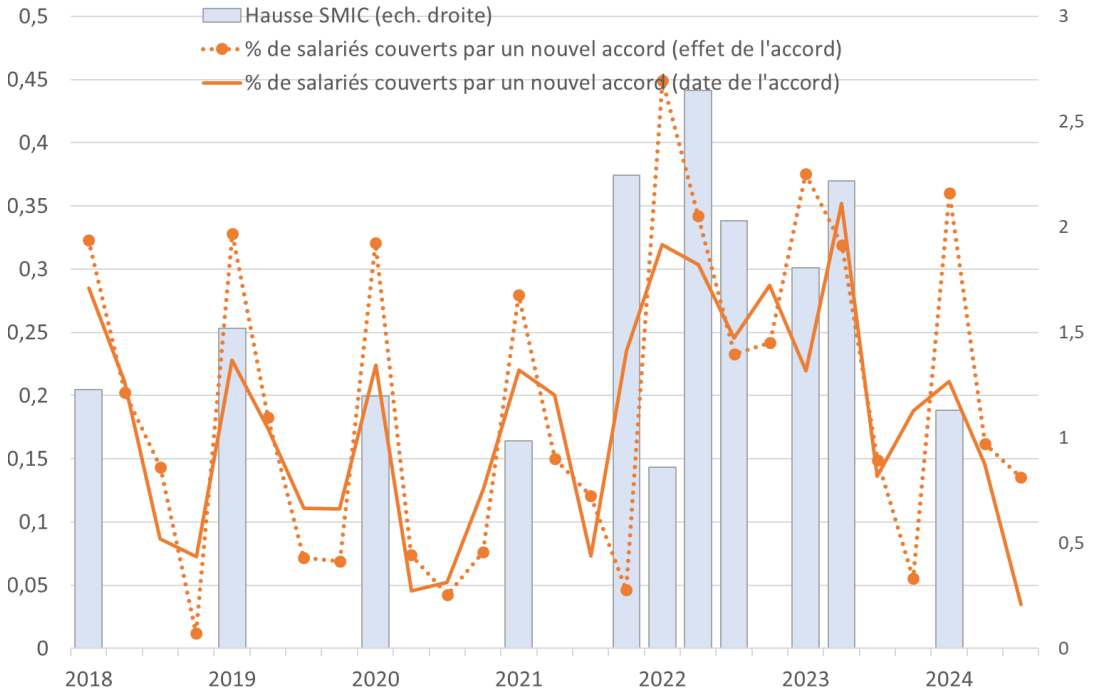
Lecture : au 15 décembre 2021, 108 branches professionnelles avaient un minimum situé en dessous du Smic.

Source : accords et recommandations déposés auprès de la Direction générale du Travail.

Entre fin 2021 et la première moitié de 2023, **la mise en conformité des branches vis-à-vis du Smic a augmenté la fréquence des accords de branche** : sur cette période, chaque trimestre, environ 3 branches sur 10 signent un nouvel accord salarial (contre 15 % en moyenne sur la période 2018-2021). Ce dynamisme est observé aussi sur le pic annuel de l'effet des accords de branche au 1er trimestre de l'année. Ainsi, au 1er trimestre 2022, un nouvel accord salarial a pris effet dans la moitié des branches là où habituellement cette proportion est d'environ un tiers (cf. Graphique II.3). De nombreuses branches ont révisé leur grille au moins deux fois dans l'année en 2022, comme en 2023, à la suite des revalorisations successives du Smic. En 2024, les accords de branches sont moins nombreux

qu'en 2022 et 2023. Leur fréquence est revenue au niveau habituel observé avant 2021, soit une négociation annuelle en début d'année. Entre la mi-2023 et mi-2024, la proportion de branches signant un accord ou prenant effet un trimestre donné se situait à 17 %, à un niveau très légèrement au-dessus de la moyenne sur la période 2018-2021 (15 %).

Graphique II.3 – Proportion de branches ayant signé un nouvel accord de salaire ou dont le nouvel accord prend effet un trimestre donné et revalorisations du Smic



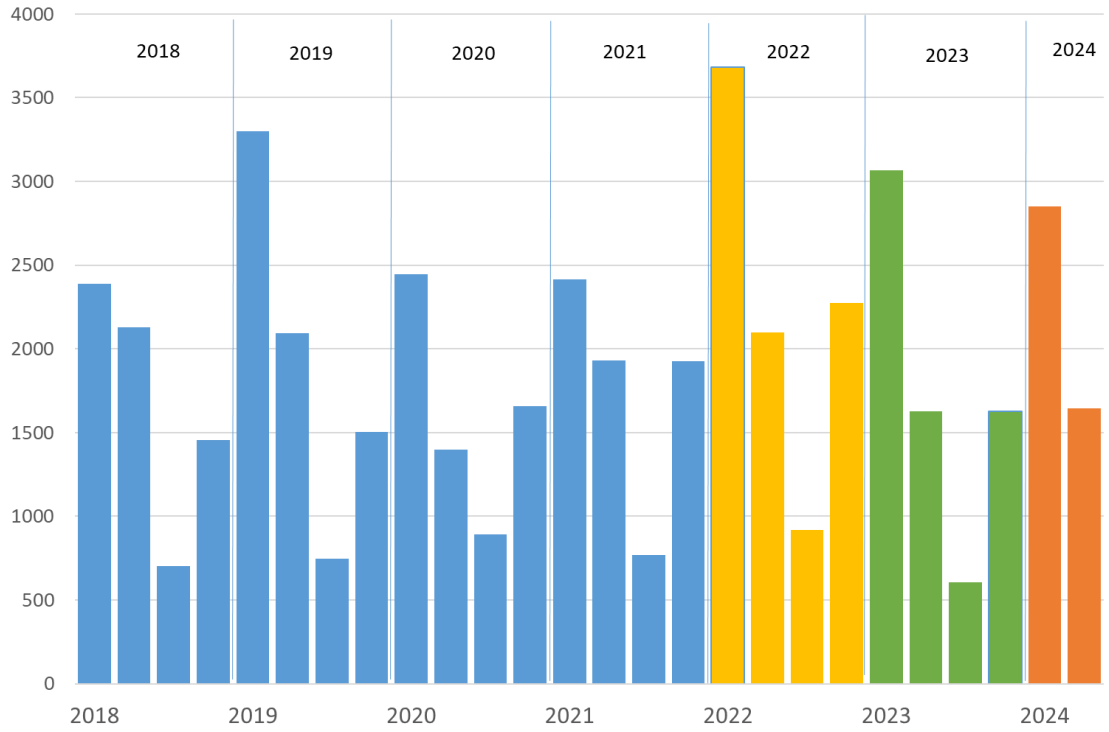
Sources : Légifrance – accords de branche, calcul des auteurs, mise à jour Baudry et al. *(2023)*[64]*. Dernier point : 3e trimestre 2024.*

Au niveau des entreprises, *le calendrier des négociations salariales a été plus légèrement modifié* que celui des branches par le contexte d'inflation soutenue et des hausses concomitantes du Smic. Ceci peut s'expliquer en partie par le fait que les entreprises signant des accords d'entreprise sont plutôt des grandes entreprises proposant des salaires plus élevés en moyenne et moins sensibles aux hausses du Smic que les minima de branche. En principe, les accords d'entreprises suivent, comme pour les branches, un rythme annuel régulier (avec une majorité des accords de salaire signés entre décembre et avril). Le nombre d'accords déposés sur Légifrance et traitant du thème « salaires » a été plus élevé en 2022 que les autres années (cf. Graphique II.4). En particulier au dernier trimestre 2022, alors que l'inflation a été forte au cours de l'année, davantage d'entreprises ont signé des accords de salaires, ce qui suggère que de nombreuses entreprises ont anticipé leur calendrier de négociation annuel pour prendre en compte le regain d'inflation

[64] L. Baudry, E. Gautier et S. Tarrieu (2023), « Quel effet de la hausse de l'inflation sur les accords de branche et d'entreprise en France ? », annexe au rapport 2023 du Groupe d'experts sur le Smic.

observé fin 2022. Par ailleurs, fin 2023, des clauses de revoyure liées à l'inflation ou au Smic sont apparues dans une proportion assez limitée d'accords d'entreprise, ce qui a pu soutenir le nombre d'accords signés en 2023. En 2024, le nombre d'accords semble être à nouveau proche de la moyenne des années précédant la crise inflationniste. Dans l'ensemble, comme pour les branches, la dynamique de signature des accords dans les entreprises semble se normaliser sous l'effet d'une inflation moins soutenue.

Graphique II.4 – Nombre trimestriel d'accords d'entreprises couvrant le thème « évolution des salaires » entre le 1er trimestre 2018 et le 2e trimestre 2024

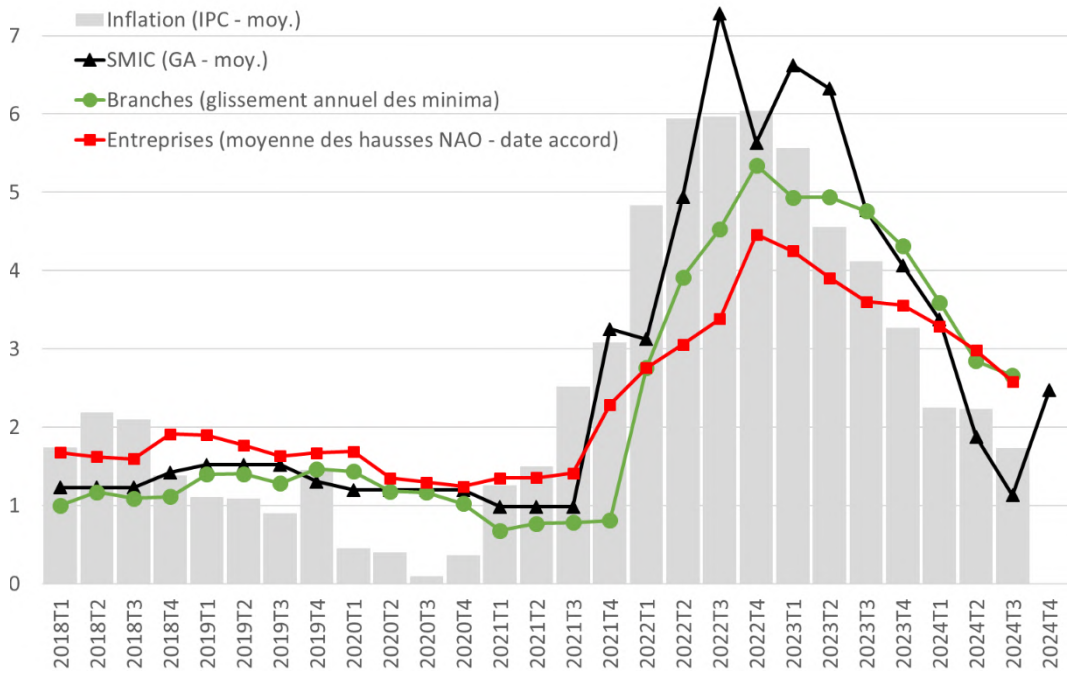


Source : Légifrance – accords d'entreprises, calcul des auteurs ; mise à jour de Baudry et al. *(2023). Dernier point : 2e trimestre 2024.*

2. Après une nette augmentation en 2022 et 2023, les revalorisations de salaires conclus dans les accords de branche et d'entreprise ralentissent en 2024 mais se situent désormais au-dessus des évolutions du Smic et de l'inflation

En 2022 et 2023, **au niveau des branches**, la fréquence plus soutenue des accords et la répercussion des hausses de Smic ont contribué à de fortes revalorisations des minima. Ces revalorisations ont suivi les évolutions de l'inflation et du Smic mais avec un léger décalage lié au calendrier de la négociation (cf. Graphique II.5). Ainsi, le pic de la moyenne des hausses dans les branches est atteint fin 2022. Il est suivi d'un recul très progressif en 2023 alors que dans le même temps l'inflation reflue plus rapidement. En 2024, la hausse moyenne des minima est plus faible qu'en 2022 et 2023 (proche de 3 % contre 4 % et 5 % en 2022 et 2023) mais reste supérieure à l'inflation.

Graphique II.5 – Hausses moyennes (en %) des salaires négociés dans les accords de salaire au niveau des branches et des entreprises



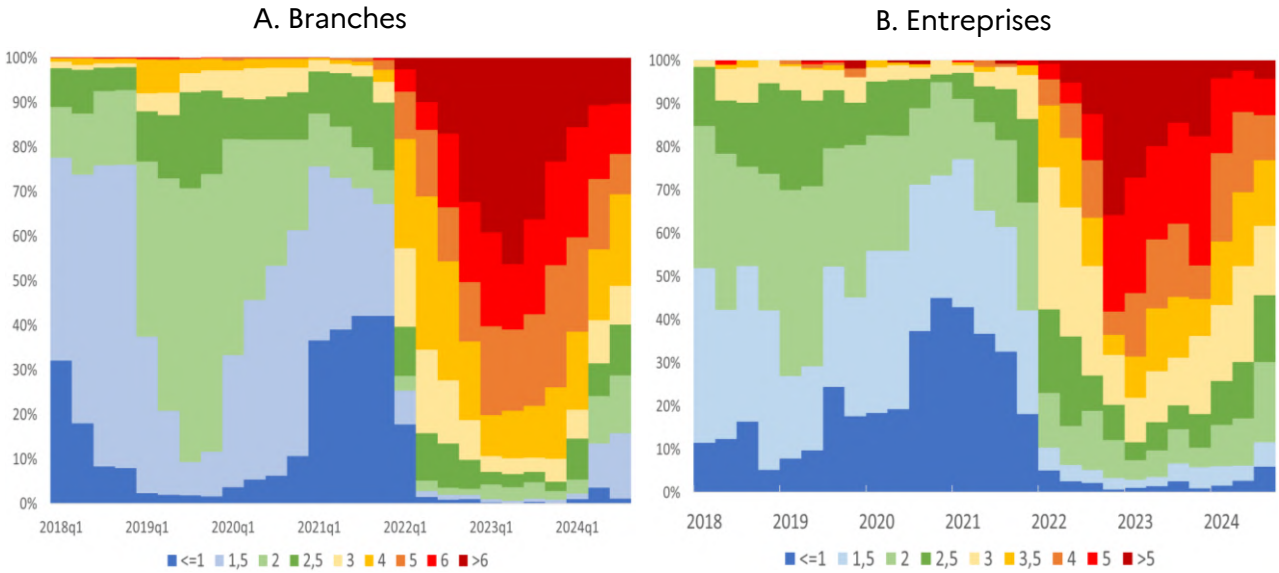
Source : Légifrance – accords d'entreprise et de branche (calculs auteurs, mise à jour de Baudry et al.*, 2024[65]), Insee pour IPC ensemble France (moyenne du glissement annuel) et Smic (glissement annuel moyen par trimestre). Dernier point : 3e trimestre 2024.*

Au total, les minima de branche progressent en moyenne de plus de 12 % entre début 2021 et le 3e trimestre 2024 alors que dans le même temps l'inflation et le Smic ont progressé d'environ 15 % (cf. Graphique II.5). Autrement dit, en moyenne, les minima de branche ont répercuté en grande partie la hausse des prix et du Smic.

La diffusion du Smic aux minima de branches n'est cependant pas totale car les hausses négociées au cours de la période 2021-2024 ont été particulièrement hétérogènes selon le niveau des minima de branche (cf. Graphique II.6, panel A). Pour se mettre en conformité avec le Smic, certaines branches ont dû ajuster fortement leurs salaires minima, en particulier celles qui étaient non conformes avant même la poussée inflationniste. Aussi, les accords prenant effet au 1er trimestre 2022 sont beaucoup plus hétérogènes que ceux des années précédentes, près de la moitié des accords prévoient des hausses supérieures à 4 %, alors que des accords prévoyant de telles hausses étaient très rarement observés auparavant. Les accords prenant effet en 2024 marquent un reflux important de l'hétérogénéité des hausses prévues dans les accords de branche, même si certaines branches prévoient encore des hausses assez soutenues dans un contexte de mise en conformité rapide des branches au Smic.

[65] L. Baudry, E. Gautier et S. Tarrieu (2024), « Les hausses de salaire négociées pour 2024: où en est-on ? », *Blog Banque de France*, n° 349, 27 mars.

Graphique II.6 – Évolution trimestrielle de la distribution des hausses négociées dans les accords de branche et d'entreprises entre 2018 et 2024

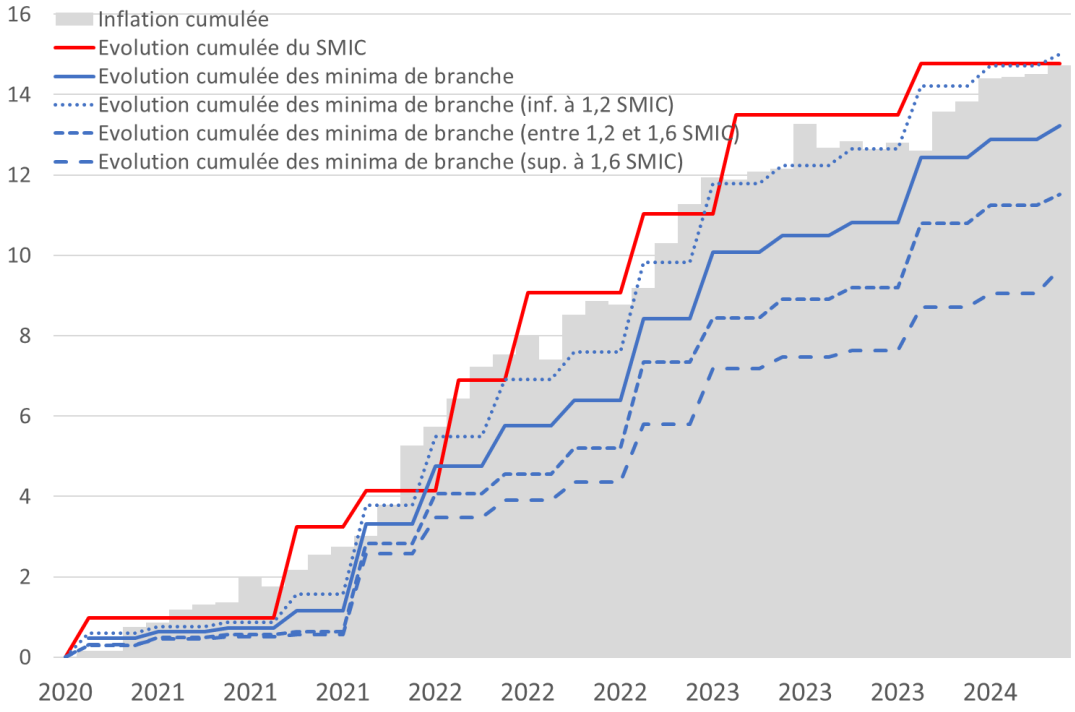


Lecture : ces graphiques représentent la distribution cumulée des hausses de salaire négociées par trimestre pour les accords de branche (gauche) et d'entreprise (droite). À chaque date (axe horizontal), on lit sur l'axe vertical la proportion cumulée d'accords prévoyant des hausses inférieures à un certain pourcentage. Par exemple, à gauche, au 1er trimestre 2018, environ 30 % des accords prévoyaient des hausses inférieures ou égales à 1 % (bleu foncé), environ 80 % des accords prévoyaient des hausses inférieures à 1,5 % (bleu clair), près de 90 % des accords prévoyaient des hausses inférieures à 2 % (vert clair), etc.

Source : Légifrance – accords d'entreprise et de branches (calculs auteurs).

Les branches où la proportion de salariés au Smic est plus importante que la moyenne voient leurs salaires minima progresser plus fortement que la moyenne, entraînés par la dynamique du Smic. Au total, entre le 1er trimestre 2021 et le 2e trimestre 2024, les salaires minima les plus proches du Smic (inférieurs à 1,2 Smic) ont connu une évolution cumulée d'environ 15 % proche de celle de l'inflation et du Smic, contre 11,5 % pour les salaires minima entre 1,2 Smic et 1,6 Smic ou 9,5 % pour les salaires minima supérieurs à 1,6 Smic (Graphique II.7). Ces évolutions cumulées, hétérogènes selon le niveau de salaire, contribuent à une compression de la distribution des minima salariaux dans les branches.

Graphique II.7 – Évolution cumulée du Smic et des salaires minima de branche (en %) en comparaison à celle de l'inflation



Lecture : le graphique représente la hausse cumulée (en %) depuis décembre 2020 des prix (au sens de l'IPC ensemble France en gris), du Smic, et des minima de branche selon leur niveau relatif vis-à-vis du Smic.

Source : Légifrance – accords de branche, Insee (IPC), calculs BDF

Au niveau des entreprises, les salaires doivent faire l'objet d'une négociation annuelle obligatoire (NAO) dans les entreprises disposant d'une représentation syndicale (cf. Encadré II.1). Plus d'un tiers des salariés étaient concernés par un accord de salaire signé au niveau de l'entreprise en 2022, un taux similaire à 2021, selon une enquête de la Dares (Pesenti, 2024)[66]. Les accords au niveau des entreprises concernent généralement des entreprises plus grandes que la moyenne (notamment les entreprises de plus de 100 salariés) et plus rarement des entreprises de moins de 50 salariés. Ces accords d'entreprise ont également pris en compte le regain d'inflation observé depuis fin 2021 (cf. Graphique II.5)[67]. Comme pour les branches, le pic de la hausse moyenne des salaires négociés lors des NAO a été atteint fin 2022 mais à un niveau un peu inférieur à celui des branches (4,5 % contre 5,3 %). Tout au long de la période, les hausses moyennes dans les accords d'entreprise sont un peu moins soutenues que dans les branches (3,5 % en 2022 et

[66] M. Pesenti (2024), « La négociation collective d'entreprise en 2022 », *Dares Résultats*, n° 52, août.

[67] La base d'accords de salaire utilisée dans cette partie est la mise à jour de celle mobilisée pour l'étude Banque de France, elle contient plus de 12 000 accords signés entre 2018 et 2024 collectés à partir du site Légifrance. Voir L. Baudry, E. Gautier et S. Tarrieu (2023), « Quel effet de la hausse de l'inflation sur les accords de branche et d'entreprise en France ? », *op. cit.* et L. Baudry, E. Gautier et S. Tarrieu (2024), « Les hausses de salaire négociées pour 2024: où en est-on ? », *op. cit.*

3,9 % en 2023 contre 4 % et 4,8 % dans les branches pour les mêmes années). Cet écart s'explique en partie par une influence plus faible de la dynamique du Smic sur les accords d'entreprise. En effet, les entreprises signant des accords d'entreprise sont généralement des entreprises de grande taille dont les salaires sont en moyenne plus éloignés du Smic que les minima de branche. Au cours de l'année 2023 et 2024, le repli des hausses de salaire NAO est moins rapide que celui observé dans les branches et les évolutions de salaires négociées convergent au début de l'année 2024 alors que la poussée inflationniste s'estompe et que le Smic connaît une dynamique moins forte. En 2024, la hausse moyenne dans les entreprises serait quasi équivalente à celle observée dans les branches (autour de 3 %). Malgré ce ralentissement, et de façon similaire aux accords de branches, ces hausses deviennent supérieures à l'inflation dès fin 2023, d'une part car l'inflation est plus faible et, d'autre part, parce que le processus de négociation de salaire entraîne mécaniquement un décalage temporel entre hausse des prix et hausse des salaires.

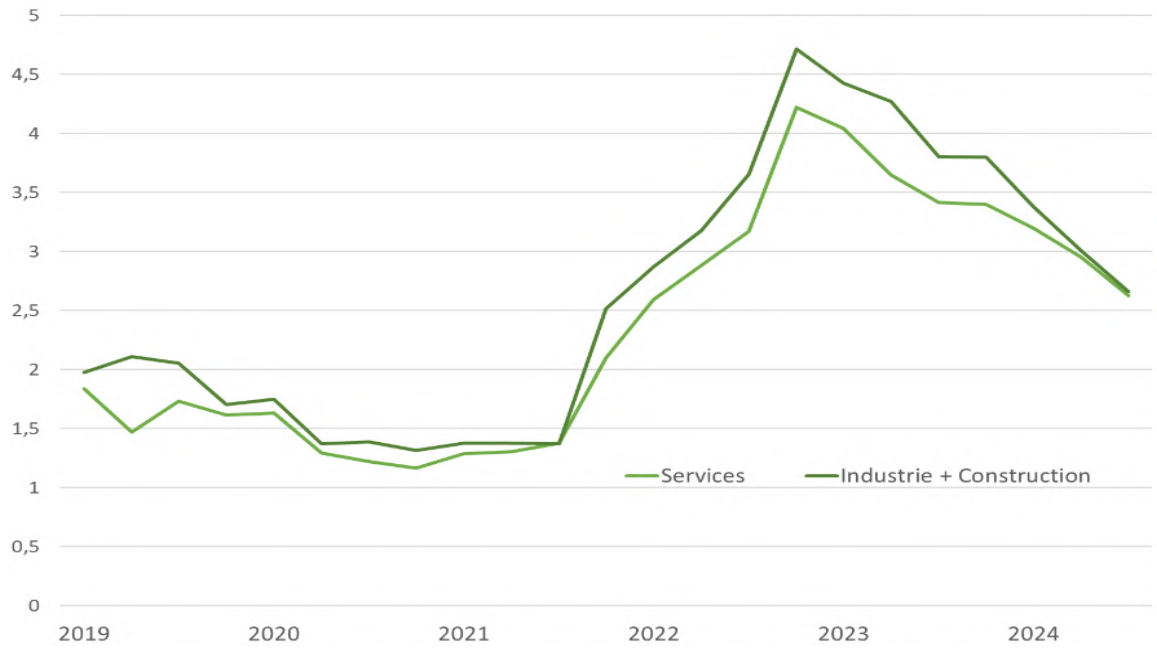
Au cours de la période 2022-2023, comme pour les branches, on observe une hétérogénéité plus marquée des hausses de salaire négociées dans les entreprises sous l'effet de la forte inflation. En particulier, fin 2022, les hausses de salaires négociées supérieures 5 % représentent plus d'un tiers des hausses négociées alors que ce type de hausses n'était quasiment jamais observé entre 2018 et 2021 (cf. Graphique II.6, panel B). Cette dispersion est toutefois en train de refluer largement au cours de l'année 2024 : au 3e trimestre 2024, plus de 60 % des accords contiennent des hausses inférieures ou égales à 3 % (contre 30 % un an auparavant). Le niveau des hausses prévues dans les NAO diffère selon les secteurs, avec des hausses légèrement plus importantes dans l'industrie et la construction que dans les services (cf. Graphique II.8).

Par ailleurs, sur la période 2022-2024, les accords de salaire signés au niveau des entreprises prévoient plus souvent des hausses différenciées selon les salariés. Avant 2022, près d'un tiers des accords d'entreprise prévoyaient des hausses différenciées et deux tiers des hausses identiques pour tous les salariés, ce rapport est inversé entre 2022 et 2024. Généralement, les différenciations sont faites selon le niveau de salaire ou de catégorie d'emploi (cadres vs non-cadres). Ce sont les salariés les moins rémunérés dans l'entreprise qui bénéficient en moyenne de hausses plus fortes entre 2022 et 2024. La hausse moyenne parmi les accords différenciant les hausses était de 4,7 % en 2023 pour les salariés bénéficiant d'une hausse relativement plus forte dans un accord et de 3,2 % pour ceux bénéficiant de hausses plus faibles dans un même accord (alors qu'en moyenne les hausses étaient de 4 % pour l'ensemble des entreprises)[68]. En 2024, l'écart reste important et se situe autour de 1,3 point de pourcentage (3,8 % pour les salariés bénéficiant d'une hausse plus forte que la moyenne dans l'accord d'entreprise et 2,5 % pour ceux bénéficiant d'une hausse plus faible dans un accord différencié). À titre de comparaison, avant 2022, l'écart

[68] La comparaison est relative à un accord donné dans une entreprise donnée dans la mesure où les seuils de salaire différenciant les hausses de salaires peuvent être différents d'une entreprise à l'autre.

était d'environ 0,6 point de pourcentage dans un environnement où les hausses étaient moins soutenues et le nombre d'accords différenciant les hausses entre les salariés dans un même accord d'entreprise plus faible. Ces hausses différenciées selon les salariés entre 2022 et 2024 ont pu également contribuer à tasser la distribution des salaires dans les entreprises.

Graphique II.8 – Hausses moyennes des salaires négociés (en %) dans les accords d'entreprise par grand secteur



Source : Légifrance – accords d'entreprise (calculs auteurs, mise à jour de L. Baudry, E. Gautier et S. Tarrieu (2023), « Quel effet de la hausse de l'inflation sur les accords de branche et d'entreprise en France ? », annexe au rapport 2023 du groupe d'experts sur le Smic. Dernier point : 3e trimestre 2024.

B. Le dynamisme du Smic et les effets des accords salariaux se répercutent progressivement aux salaires de base, notamment pour les salaires les moins élevés

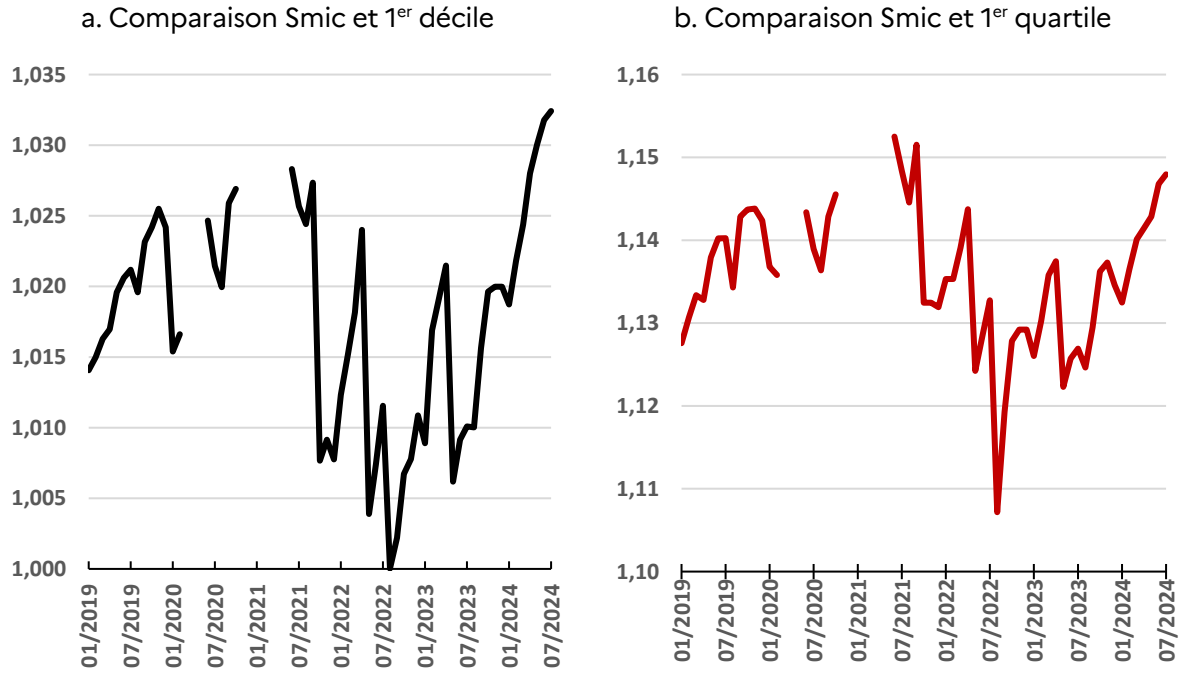
Les accords de branche et d'entreprise sont un canal important par lequel la dynamique du Smic et l'inflation plus soutenue sont diffusées aux salaires effectifs. Ils fournissent en outre des indicateurs disponibles de façon relativement avancée de l'évolution des salaires effectifs. Cette seconde partie analyse comment la dynamique des salaires négociés se traduit en termes de salaires effectifs (cf. Encadré II.1) et décrit comment l'évolution du Smic et des salaires négociés affecte la distribution des salaires et favorise plus ou moins sa compression.

1. Les salaires ont augmenté en moyenne un peu moins que l'inflation sur la période 2021-2024 mais les hausses sont plus fortes pour les salaires les moins élevés

La chronique mois par mois de la distribution des salaires de base issus de la déclaration sociale nominative confirme le dynamisme des négociations salariales et leur effet sur les salaires de base effectivement versés aux salariés (cf. Encadré II.1). Depuis mi-2023, la progression du Smic est un peu moins soutenue que le reste des salaires (même si la revalorisation anticipée par le Gouvernement devrait combler une partie de l'écart) après plusieurs années où le Smic augmentait plus vite que le reste de la distribution des salaires. Ce décalage temporel entre les deux dynamiques s'explique en partie par la rapidité de la réaction du Smic et les délais nécessaires aux négociations. La comparaison du Smic au 1er décile de la distribution des salaires de base (soit le niveau de salaire sous lequel se situent 10 % des salariés) ou au 1er quartile de la distribution des salaires de base (soit le niveau de salaire sous lequel se situent 25 % des salariés) montre que la réduction des écarts entre le Smic et ces niveaux de salaires n'est plus aussi forte au moment des revalorisations. Ceci est cohérent avec la baisse du nombre de branches non conformes observée en 2024. Elle s'accompagne au contraire d'un accroissement de l'écart et d'un retour à la tendance observée entre 2019 et 2021, après une période où le Smic augmentait plus vite (cf. Graphique II.9).

Au cours des trois dernières années, les salaires ont progressé en moyenne mais à un rythme un peu inférieur à celui de l'inflation et du Smic. En cumulé, entre le 1er trimestre 2021 et le 2e trimestre 2024, le salaire mensuel de base (SMB) augmente de 11,5 % et le salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE) de 12,5 % tandis que le Smic progresse de 13,7 %. Les évolutions du SHBOE et du SMB deviennent plus dynamiques que celle du Smic à partir de 2023, comme observées à partir des négociations salariales (respectivement +4,2 % et +4 % contre 3,4 % pour le Smic entre le 1er trimestre 2023 et le 2e trimestre 2024). En moyenne, la perte de pouvoir d'achat cumulée est de l'ordre de 1 point de pourcentage pour le SHBOE et 2,5 points de pourcentage pour le SMB puisque l'inflation hors tabac s'élève à 13,6 % en cumulé sur la même période. Les revalorisations automatiques du Smic indexé sur l'inflation ont en revanche permis de garantir une stabilité du pouvoir d'achat des salaires au niveau du Smic.

Graphique II.9 – Évolution du ratio entre quantiles de la distribution du salaire de base et Smic entre janvier 2019 et juillet 2024



Note : une partie des salaires déclarés en DSN n'est pas prise en compte pour des raisons d'incohérence avec le reste des informations disponibles (par exemple les salaires nuls ou négatifs, ou incohérents avec la rémunération déplafonnée ou les dates de contrats).

Champ : salariés du privé en CDI, à temps complet, hors contrats aidés et assimilés.

Lecture : le profil « heurté » de ces deux courbes s'explique par la rigidité des salaires à court terme face aux revalorisations du Smic : lorsque celui-ci est revalorisé, il faut un certain temps pour que la hausse soit intégrée dans les négociations salariales. De ce fait, les bas niveaux correspondent généralement aux dates de revalorisation du Smic.

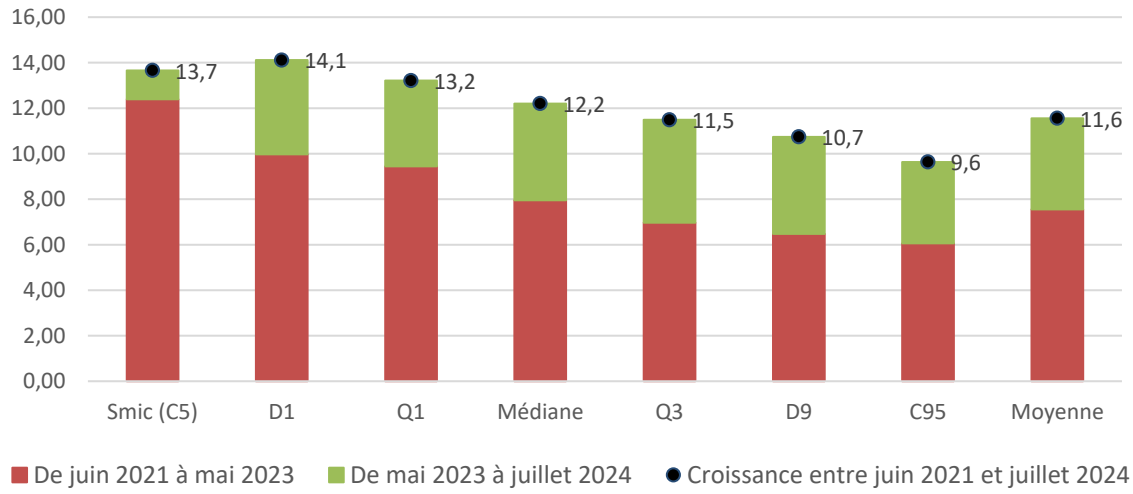
Source : Dares, DSN, SISMMO.

L'analyse de l'évolution des salaires le long de leur distribution depuis 2021 montre que ce sont les salaires les moins élevés qui ont le plus progressé au cours des trois dernières années. En effet, entre juin 2021 et jusqu'en mai 2023, la croissance du Smic est plus dynamique sous l'effet de revalorisations fréquentes et automatiques (cf. Graphique II.10). Depuis mai 2023, toutefois, l'évolution du Smic ralentit à mesure que l'inflation reflue, alors que pour les salaires les plus élevés, les hausses de salaire se poursuivent à un rythme comparable diffusant plus progressivement les hausses du Smic et l'inflation. Ce décalage est cohérent avec ce qui est observé sur les salaires négociés, en particulier au niveau des entreprises. Les grandes entreprises, qui signent plus souvent des accords d'entreprise, et où les salaires sont plus élevés que la moyenne, ont continué à signer des accords en 2023 et 2024. En revanche, après une phase de forte croissance entre juin 2021 et mai 2023 des salaires du bas de la distribution, qui ont bénéficié plus fortement de l'effet de diffusion du Smic, les évolutions mensuelles du 1er quartile et du 1er décile de la

distribution des salaires sont désormais moins dynamiques que celles des salaires situés au-dessus de la médiane.

Au total, entre juin 2021 et juillet 2024, les salaires de base en dessous de la médiane ont progressé entre 13 % et 14 % (soit l'inflation cumulée sur la période) alors que pour les salaires au-dessus de la médiane la progression sur la même période a été de 11 % au 3e quartile, 11 % au 9e décile et un peu moins de 10 % pour le 95e percentile de salaire. À titre de comparaison, l'inflation a progressé d'environ 13 % sur la même période. Au total, ces évolutions au cours des trois dernières années confirment donc des pertes de salaire réel, notamment pour les salaires supérieurs au 1er quartile de la distribution, mais ces pertes augmentent avec le niveau de salaire. Toutefois, pour l'ensemble des salaires cette diminution en termes réels est relativement limitée. Les salaires du 1er décile progressent un peu plus rapidement que le Smic, en particulier entre mai 2023 et juillet 2024, du fait notamment de la diffusion progressive des revalorisations du Smic et de l'inflation et des différences de calendriers entre les négociations salariales et les revalorisations du Smic.

Graphique II.10 – Évolution cumulée des quantiles de salaire de base et du Smic entre juin 2021 et juillet 2024



Notes :

- *la contribution d'une période donnée ne correspond pas à l'évolution sur cette période mais à la décomposition de l'évolution cumulée.*
- *une partie des salaires déclarés en DSN n'est pas prise en compte pour des raisons d'incohérence avec le reste des informations disponibles (par exemple les salaires nuls ou négatifs, ou incohérents avec la rémunération déplafonnée ou les dates de contrats).*

Champ : salariés du privé en CDI, à temps complet, hors contrats aidés et assimilés.

Lecture : entre juin 2021 et juillet 2024 les salariés du champ dont le salaire de base correspond au Smic (5e percentile, soit 5 % des personnes qui ont les salaires les plus faibles) ont connu une évolution salariale de l'ordre de 13,7 %, contre 14,1 % pour les personnes du 1er décile (les 10 % des personnes avec les salaires les plus faibles).

Source : Dares, DSN, SISMMO.

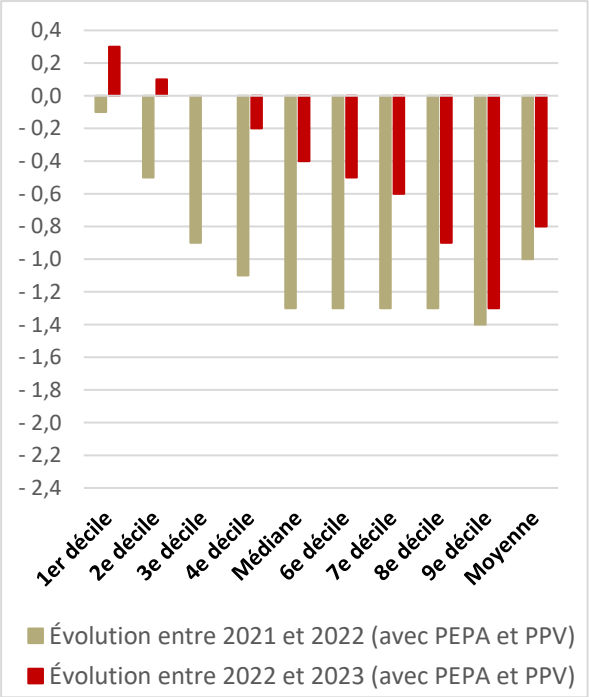
L'analyse de l'évolution des salaires y compris primes (notamment PPV – prime de partage de la valeur – et PEPA – prime exceptionnelle de pouvoir d'achat) et heures supplémentaires, permet de suivre l'évolution entre 2021 et 2023 des salaires nets en équivalent temps plein (EQTP) et en euros constants (c'est-à-dire corrigé de l'inflation). Le salaire moyen net en euros constants a un peu plus baissé entre 2021 et 2022 (- 1 %) qu'entre 2022 et 2023 (- 0,8 %) (cf. Graphique II.11, panel A). Le versement des primes PPV et PEPA a joué un fort rôle d'amortisseur sur ces baisses entre 2021 et 2022 : sans le versement de ces primes, la perte aurait en moyenne de l'ordre de - 1,6 % (cf. Graphique II.11, panel B). Entre 2022 et 2023, le rôle de ces primes sur l'évolution des salaires est plus limité car les montants versés au titre de la prime PPV ont légèrement diminué en 2023 par rapport à 2022, contribuant à modérer la hausse des salaires en euros courants, mais cela a été compensé par des hausses de salaire de base plus importantes en 2022-2023 qu'en 2021-2022.

Toutefois, cette baisse de pouvoir d'achat du salaire est hétérogène selon le niveau comme pour le salaire de base. Si entre 2021 et 2022, tous les déciles de salaire sont concernés par une baisse de salaire réel (moins marqué sur le 1er décile en raison des revalorisations du Smic), entre 2022 et 2023, l'évolution des salaires réels est positive ou nulle pour les trois premiers déciles en raison notamment des revalorisations automatiques du Smic et de leur diffusion via les accords de branche. Au-delà du 3e décile, le salaire réel baisse entre 2022 et 2023 et cette baisse est beaucoup plus marquée à mesure que le salaire est élevé : le salaire réel baisse de 0,4 % au niveau de la médiane de la distribution des salaires et de 1,3 % pour les 10 % des salaires les plus élevés en France. Pour presque l'ensemble des déciles, l'évolution entre 2022 et 2023 est plus favorable que celle observée entre 2021 et 2022. Ceci est à mettre en regard des évolutions de salaires négociés qui ont atteint un pic fin 2022 et ont continué courant 2023 et 2024 à être supérieures à l'inflation (cf. Partie A de ce chapitre).

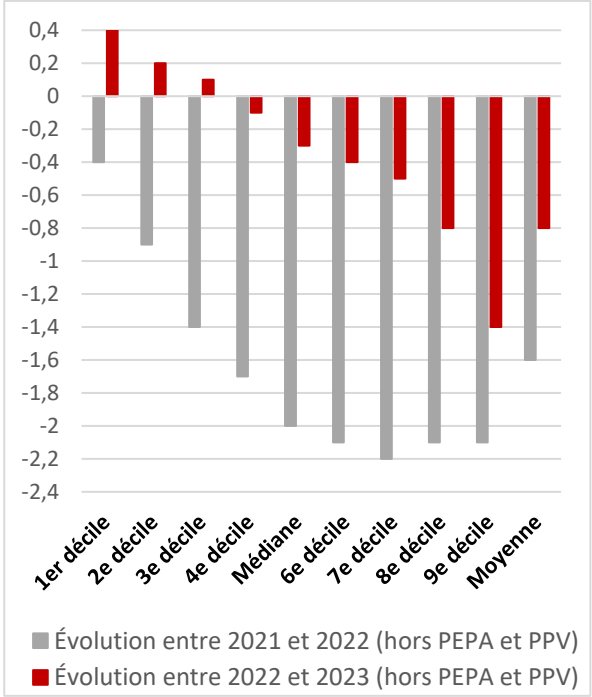
La prise en compte des dispositifs de prime de soutien au pouvoir d'achat (prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dite PEPA, jusqu'en mars 2022 et prime de partage de la valeur, dite PPV) limite la baisse des salaires réels de façon uniforme le long de la distribution. Le resserrement des inégalités salariales entre 2022 et 2023 aurait été similaire à celui observé en tenant compte ou non de ces primes (-0,05 point). En tenant compte des primes, le 1er décile de la distribution des rémunérations nettes a augmenté de 0,3 % en euros constants entre 2022 et 2023, contre une hausse de 0,4 % sans les primes. La diminution de la rémunération en euros constants pour la médiane et de -0,3 % avec les primes (contre -0,4 % sans) et de -1,3 % pour le 9e décile (contre -1,4 %). Par contraste, les effets d'amortisseur des primes PPV et PEPA étaient plus marqués en 2021-2022 et étaient un peu plus importants pour les salaires situés au-delà de la médiane de la distribution des salaires.

Graphique II.11 – Évolution des déciles de salaires net en équivalent temps plein entre 2021 et 2022 et 2022 et 2023 en euros constants (en %)

A. Avec primes exceptionnelles de pouvoir d'achat (PEPA) et de partage de la valeur (PPV)



B. Hors PPV et PEPA



Lecture : le 1er décile de la distribution des salaires nets a augmenté de 0,3 % entre 2022 et 2023 et il avait diminué de 0,1 % entre 2021 et 2022 en euros constants, y compris primes exceptionnelles de pouvoir d'achat (PEPA) et de partage de la valeur (PPV).

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2022 et 2023.

2. L'hétérogénéité des évolutions[69] de salaires est aussi marquée selon le genre, la catégorie socio-professionnelle ou encore le secteur d'activité du fait d'échelles salariales différentes

L'hétérogénéité des hausses de salaire selon le niveau de salaire implique des effets différenciés de l'inflation selon le genre, les catégories socio professionnelles ou les secteurs (cf. la note de l'Insee en Annexe 1, qui présente des résultats détaillés sur la distribution des salaires en France en 2022 et 2023).

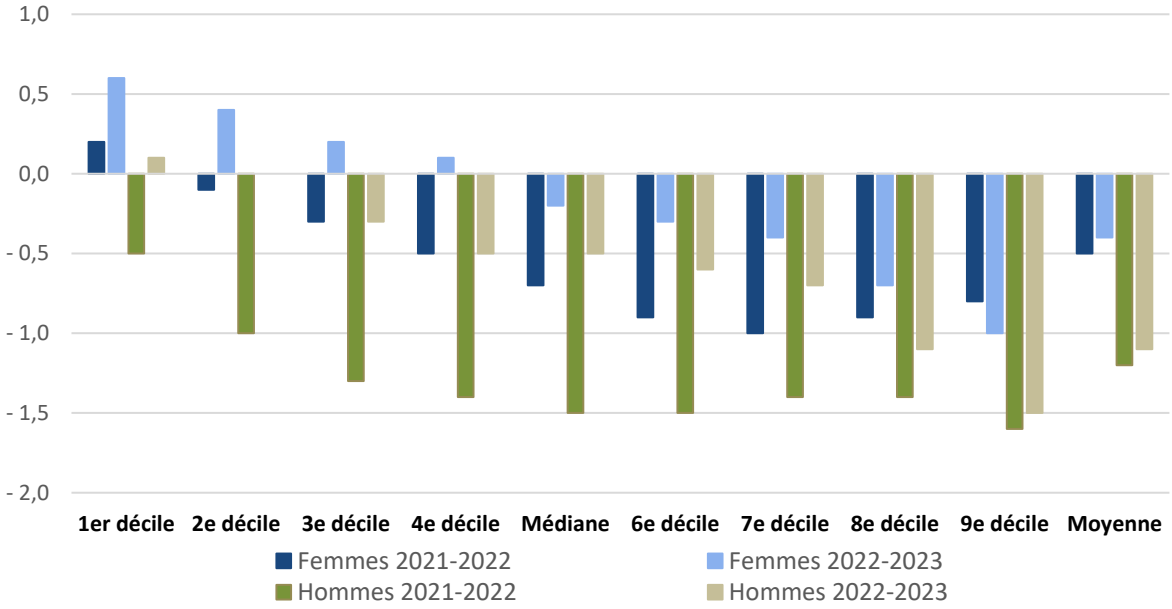
[69] Les évolutions présentées sont calculées comme les évolutions d'une année sur l'autre des salaires mesurés à différents niveaux de la distribution et ces évolutions reflètent aussi d'éventuelles modifications de la composition de l'emploi.

Il existe des différences entre les femmes et les hommes (cf. Graphique II.12). Les femmes étant plus souvent représentées dans le bas de la distribution et l'éventail de leurs salaires étant plus resserré : en 2023, 42 % des emplois dans le secteur privé en EQTP sont occupés par des femmes, elles représentent 50 % des salariés présents dans le premier décile et 31 % des salariés dans le D9. Elles connaissent en moyenne une diminution de leur salaire en euros constants moins forte que pour les hommes, ce qui contribue à réduire « par le bas » l'écart salarial entre les femmes et les hommes. Entre 2022 et 2023, l'évolution de salaire des femmes est positive dans les quatre premiers déciles de leur distribution de salaire alors que c'est le cas uniquement dans le 1er décile pour les hommes[70]. Entre 2021 et 2022, les baisses de salaire réel étaient plus importantes pour les hommes que pour les femmes. Pour autant, la compression salariale reste plus forte pour les femmes que pour les hommes. Entre 2022 et 2023, l'évolution de salaire des femmes appartenant aux trois premiers déciles est positive et en moyenne supérieure à celles des hommes. Le pouvoir d'achat des femmes situées dans le bas de la distribution diminue moins que celui des hommes. Ces écarts reflètent en partie le fait que la distribution des salaires des femmes est plus concentrée sur des salaires plus faibles que les hommes. Au sein des déciles calculés sur l'ensemble de la population, les évolutions par décile de salaire sont proches entre les hommes et les femmes entre 2022 et 2023.

Le resserrement de la distribution des salaires se manifeste aussi par des évolutions différentes par catégories socioprofessionnelles (cf. Graphique II.13). Si toutes les catégories ont connu une baisse du salaire net en euros constants entre 2022 et 2023, cette baisse est particulièrement importante pour les cadres. L'écart entre les cadres et les ouvriers et employés est beaucoup plus marqué qu'en 2022. Les salaires mensuels nets des cadres diminuent en moyenne de - 2,8 % en euros constants contre - 0,3 % pour les ouvriers et -0,5 % pour les employés. Entre 2021 et 2022, ces évolutions étaient de -1,2 % pour les cadres et -0,9 % pour les ouvriers et les employés. Les revalorisations du Smic ont permis d'éviter un décrochage des salaires du bas de la distribution vis-à-vis de l'inflation. En revanche, le décrochage est plus marqué pour les salaires du haut de la distribution où les cadres sont davantage représentés. Sans tenir compte de l'ensemble des primes, les ouvriers, les employés et les professions intermédiaires ont ainsi vu leur salaire net en euros constants baisser de 0,1 % supplémentaires sans que cela n'ait d'effet dans le cas des salaires des cadres. De manière générale, comme pour les analyses réalisées sur l'ensemble des déciles de salaire, l'impact des primes exceptionnelles de pouvoir d'achat et de partage de la valeur est moindre en 2023 mais peut indiquer une répartition différenciée de ces primes en fonction des catégories.

[70] Le niveau de salaire des femmes du 4e décile (moins de 1 896 euros) est supérieur à celui des hommes du 3e décile (moins de 1 881 euros).

Graphique II.12 – Évolution des déciles de salaires net en équivalent temps plein par sexe, entre 2021 et 2022 et 2022 et 2023 en euros constants (en %)



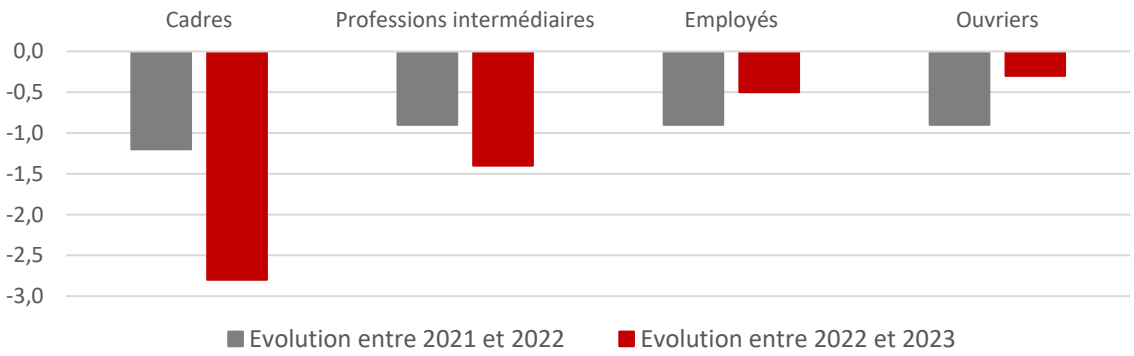
Note : le niveau de salaire net mensuel par décile diffère entre les femmes et les hommes. En 2023 par exemple, les 10 % de femmes salariées en EQTP (1er décile) perçoivent un salaire mensuel net de moins de 1 487 euros, contre 1 539 euros pour les hommes (y compris primes exceptionnelles de pouvoir d'achat et de partage de la valeur).

Lecture : entre 2022 et 2023, le 1er décile de la distribution des salaires nets a augmenté de 0,6 % pour les femmes et de 0,1 % pour les hommes en euros constants.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2022 et 2023.

Graphique II.13 – Évolution des salaires nets en équivalent temps plein par catégorie socioprofessionnelle entre 2021 et 2022 et entre 2022 et 2023 en euros constants (en %)



Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Lecture : entre 2022 et 2023, le salaire net des cadres a diminué de 2,8 % en euros constants y compris primes exceptionnelles de pouvoir d'achat et de partage de la valeur, alors que la baisse était de 1,2 % entre 2021 et 2022.

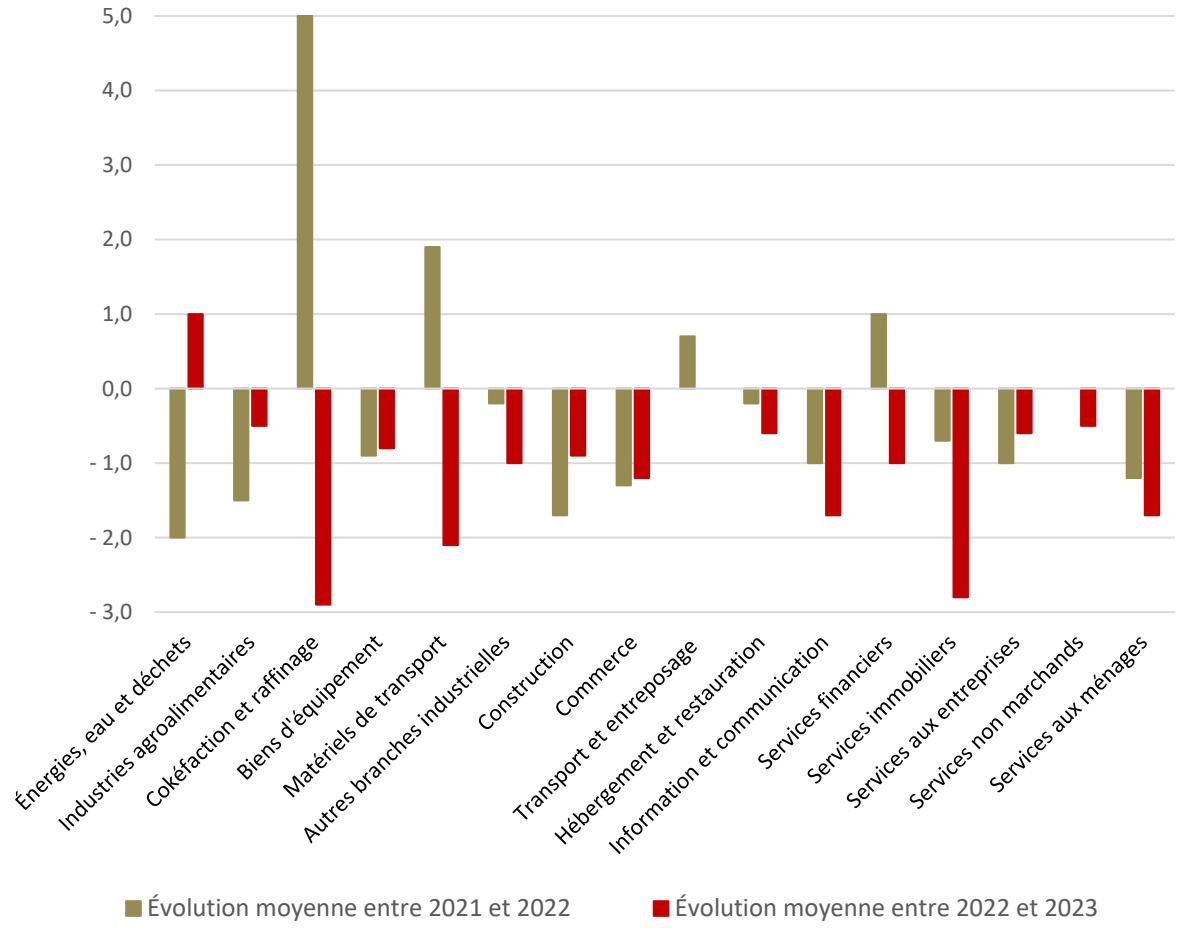
Source : Insee, base Tous salariés 2022 et 2023.

L'évolution des salaires varie également selon le secteur d'activité (cf. Graphique II.14). Dans tous les secteurs mis à part celui des énergies, eau et déchets (+1 %) et celui des transports (stable), les salariés connaissent une baisse de leur pouvoir d'achat entre 2022 et 2023. De manière corrélée avec les constats présentés sur le genre et la catégorie socio-professionnelle, certains secteurs affichent des évolutions moyennes plus contenues, notamment dans les secteurs où les salaires sont concentrés dans le bas de la distribution, par exemple dans le secteur des services non marchands (-0,4 %) ou encore celui de l'hébergement-restauration (-0,6 %).

Inversement, les secteurs d'activité avec des niveaux de salaires plus élevés enregistrent pour la plupart des baisses de salaires en euros constants plus importantes. C'est le cas du secteur de la cokéfaction et du raffinage (-2,9 %) et du secteur des services de l'immobilier (-2,8 %), qui représentent les secteurs où la baisse de salaire réel est la plus importante. Le secteur des services financiers par exemple, où les salaires sont relativement élevés, affiche une moindre baisse (-1 %) tandis que le secteur des services aux ménages, où les salaires sont relativement faibles, connaît une évolution moyenne négative relativement importante (-1,7 %).

Enfin, contrairement à l'année passée, les primes PEPA et PPV compensent dans une moindre mesure les pertes de salaires réels et varient peu d'un secteur à l'autre. Leur diminution dans certains secteurs contribue à expliquer les baisses enregistrées, notamment dans le cas du secteur de la cokéfaction et du raffinage où la différence d'évolution par rapport à 2022 est forte : hors primes, l'évolution aurait été de -2,2 %. C'est le cas également pour les matériels de transport (-1,6 % contre -2,1 % avec prises en compte de primes). Les différences dans les autres secteurs restent très faibles.

Graphique II.14 – Évolution des salaires nets en équivalent temps plein par catégorie par secteur d'activité entre 2021 et 2022 et entre 2022 et 2023 en euros constants (en %)



Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Lecture : entre 2022 et 2023, le salaire net des cadres a diminué de 2,9 % en euros constants y compris primes exceptionnelles de pouvoir d'achat et de partage de la valeur dans le secteur cokéfaction et raffinage, alors qu'il affichait des salaires en hausse de 5 % entre 2021 et 2022.

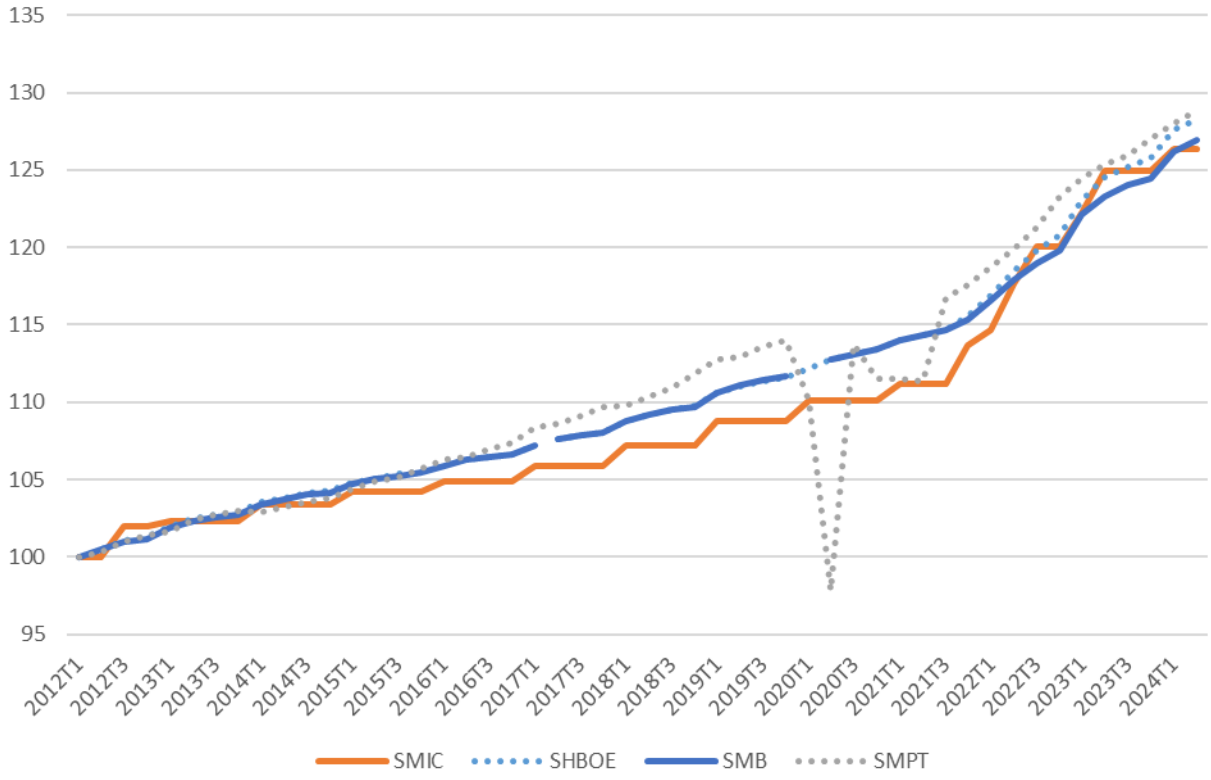
Source : Insee, base Tous salariés 2022 et 2023.

3. Sur longue période, la hausse rapide du Smic dans un contexte de crise inflationniste a permis un rattrapage par rapport aux autres niveaux de salaires

Sur une perspective de plus long terme, le dynamisme du Smic entre 2021 et 2023 par rapport aux autres niveaux de salaire marque un rattrapage et même un dépassement de l'écart qui s'était formé dans un environnement d'inflation basse entre 2015 et 2020 (CF. Graphique II.15). Entre 2012 et 2024, en cumulé, le Smic a augmenté de 26,4 % contre 26,9 % pour le salaire mensuel de base et 28,9 % pour le salaire moyen par tête (ce dernier prenant en compte les primes, mais aussi les effets de mobilité professionnelle et des effets

de structure d'emploi). À partir de fin 2023, la diffusion progressive des revalorisations du Smic et de l'inflation se poursuit et les salaires supérieurs au Smic continuent à progresser alors que l'évolution du Smic ralentit sous l'effet d'une inflation plus modérée. La revalorisation anticipée du Smic au 1er novembre 2024 de 2 % porte l'évolution cumulée du Smic à + 28,9 % par rapport à début 2012, mais si la croissance des salaires du reste de la distribution se maintient[71], la croissance des salaires devrait être alors un peu supérieure à celle du Smic en cumulé entre 2012 et 2025.

Graphique II.15 – Évolution du Smic, des indices de salaire de base et du salaire moyen par tête entre le 1er trimestre 2012 et le 2e trimestre 2024 (base 100 au 1er trimestre 2012)



SMB : salaire mensuel de base. SHBOE : salaire horaire de base des ouvriers et employés. SMPT : salaire moyen par tête.

Note : lors du confinement en 2020, le recours au chômage partiel a bondi et le SMPT s'est effondré. Par ailleurs, le SMB n'a pas pu être mesuré suite à l'interruption de l'enquête ACEMO trimestrielle sur la période.

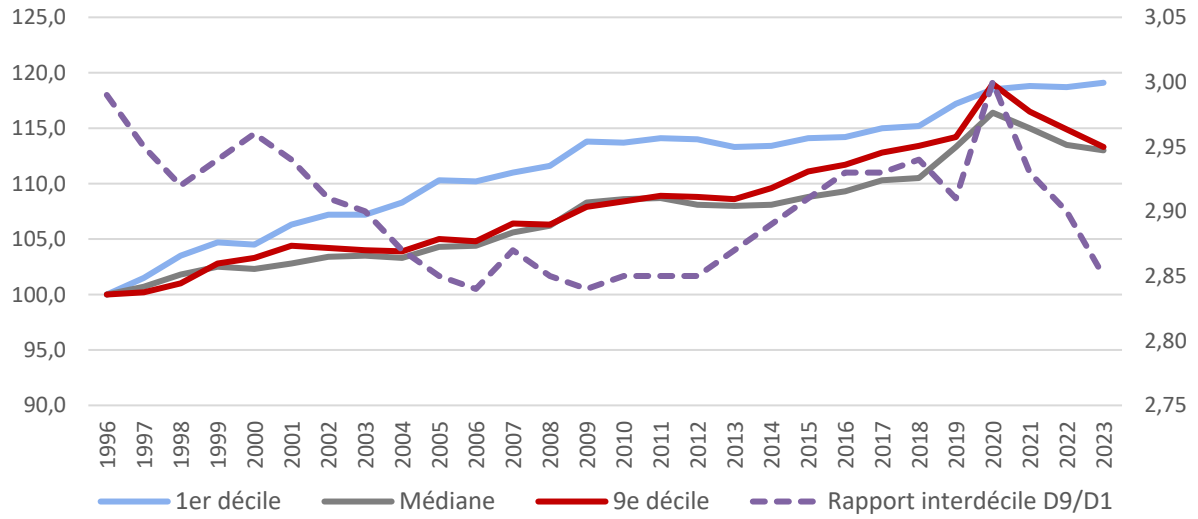
Lecture : le Smic a progressé de 26,4 % entre le 1er trimestre 2012 et le 2e trimestre 2024, pendant que le salaire mensuel de base progressait de 26,9 %.

Source : Dares, enquêtes ACEMO ; Insee, comptes trimestriels.

[71] La dernière note de conjoncture de l'Insee disponible au moment de la rédaction de ce rapport (parue le 10 octobre 2024) prévoit une croissance du SMB et du SMPT de 2,9 % et 2,6 % en annuel (après de 2,7 % au 3e trimestre). Dans ces cas, leurs progressions dépasseraient 30 % et seraient donc supérieures au Smic, y compris si l'on prend en compte la revalorisation de novembre.

La progression plus rapide du Smic et des salaires au bas de la distribution relativement à celle des salaires les plus élevés entre 2021 et 2023 induit une compression de la distribution des salaires au cours des dernières années. Au-delà du salaire de base, qui n'inclut pas l'ensemble des éléments de rémunération et ne tient pas compte d'éventuels effets de structure de l'emploi salarié, ce resserrement se constate également sur la rémunération nette finale des salariés. Cette compression des salaires contribue à réduire les inégalités salariales. En 2023, pour la troisième année consécutive, le rapport entre le 9e décile et le 1er décile continue à diminuer. Il retrouve sa valeur de 2012, passant de 2,90 à 2,85, sous l'effet de la dynamique différenciée aux deux extrémités de la distribution des salaires (cf. Graphique II.16). Cette diminution du rapport interdécile a lieu après une période de hausse continue de l'écart entre 2009 et 2018, où le rapport interdécile était passé de 2,84 à 2,95, sous l'effet d'une évolution plus importante des salaires du haut de la distribution. Il se rapproche ainsi de son niveau le plus bas observé depuis 1996, la crise inflationniste et les revalorisations successives du Smic ayant contribué à dynamiser les évolutions des salaires du bas de la distribution.

Graphique II.16 – Évolution de la distribution du salaire net en équivalent temps plein (EQTP) depuis 1996, en euros constants



Note : en 2020, du fait de la crise du Covid-19, la hausse des agrégats observée est en trompe-l'œil : elle provient en partie du fait que le recul de l'activité (activité partielle notamment) a davantage affecté les emplois les moins rémunérés. L'ensemble de la distribution a alors été mécaniquement rehaussé, de façon plus accentuée pour les plus hauts salaires[72].

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé ; hors salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs. À partir de 2009, les apprentis et les stagiaires sont exclus ; de 2009 à 2011, les bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation sont exclus.

Lecture : entre 1996 et 2023, le 9e décile des salaires nets en EQTP a augmenté de 13,3 %, en euros constants, contre 19,1 % pour le 1er décile. Le rapport interdécile se lit sur l'échelle de droite.

Source : Insee, Bases Tous salariés, séries longues sur les salaires.

[72] J. Sanchez Gonzalez et É. Sueur (2022), « Les salaires dans le secteur privé en 2020 : des évolutions atypiques du fait de la crise sanitaire », *Insee Première*, n° 1898, avril.

Chapitre 3

Comparaison internationale des bas salaires et de la mobilité salariale

La forte progression du Smic en 2022 et 2023 a rattrapé des millions de salariés rémunérés légèrement au-dessus du minimum légal, avec pour conséquence l'augmentation massive du nombre d'individus concernés par le salaire minimum : ils étaient 2 millions dans le secteur privé au 1er janvier 2021 contre 2,7 millions trois ans plus tard à bénéficier de la hausse du Smic, soit une hausse de 35 %.

Ce chapitre cherche à documenter cette concentration des salaires, reflet d'une possible « smicardisation » des salariés français, et d'en comprendre les principaux déterminants en s'appuyant sur la comparaison internationale[73]. Il ressort de cette analyse que le salaire minimum était déjà relativement élevé en France en comparaison d'autres pays avant même le choc inflationniste, avec pour effet un nombre élevé de salariés à son voisinage. Au-delà de la forte progression du Smic, si les bas salaires concernent autant de salariés, année après année, c'est moins du fait d'une structure particulière des emplois ou de caractéristiques des entreprises qui favoriseraient l'emploi faiblement rémunéré, que d'un déficit de compétences des salariés, dont la résolution pose à long terme la question de l'adéquation des politiques d'éducation et de formation.

L'analyse des systèmes socio-fiscaux met en évidence, de surcroît, l'existence de mécanismes qui pourraient favoriser l'existence de trappes à bas salaires plus importantes en France en comparaison avec d'autres pays, à la fois du côté de l'offre (c'est-à-dire via une diminution progressive de la prime d'activité) et de la demande de travail (via la perte progressive des allègements de cotisations patronales). Néanmoins, l'analyse des trajectoires individuelles montre qu'un salarié faiblement rémunéré n'a pas moins de chances de gravir l'échelle des salaires en France que dans les autres pays sélectionnés, ce qui laisse à penser que la progression salariale reste peu sensible aux mécanismes de trappes à bas salaires et/ou que d'autres facteurs sont plus importants. Ces mécanismes de trappes peuvent opérer au niveau des emplois sans affecter la progression salariale des individus : les employeurs peuvent maintenir certains emplois à des salaires faibles alors que les salariés qui les occupent changent fréquemment de poste – en 2018, près de la moitié des salariés rémunérés au Smic ne l'étaient plus l'année suivante (Dares, 2019).

[73] Ce chapitre s'appuie sur les résultats d'une étude de l'OCDE, « L'emploi à bas salaire en France : une perspective internationale », à paraître en document de travail dans la série *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*.

Accroître la progressivité des allègements de cotisations patronales au bas de la distribution des salaires pourrait contribuer à la « desmicardisation » en réduisant le coût d'une augmentation de salaire au voisinage du Smic (c'est-à-dire en atténuant les mécanismes de trappes à bas salaires du côté de la demande de travail). Cette réforme pourrait se faire sans réduire les allègements sur les bas salaires et à budget constant, en supprimant, par exemple, les allègements de cotisations au-delà de 2 fois le Smic, dont les effets sur l'emploi semblent limités (L'Horty, Martin et Mayer, 2019[74]). Une réforme complémentaire du côté de l'offre de travail, consisterait à utiliser tout ou partie des économies ainsi réalisées afin d'atténuer la diminution de la prime d'activité à mesure que le salaire augmente en décalant son point de sortie.

A. Structure de l'emploi et trajectoires salariales des bas salaires

Le constat que la distribution des salaires est très concentrée à proximité du Smic n'est pas nouveau. Mais il n'est pas évident que cette situation soit exceptionnelle en comparaison d'autres pays, et peu de choses sont connues sur les principaux facteurs favorisant cette concentration. De même, si l'idée que la mobilité salariale des personnes faiblement rémunérée est limitée, il existe peu de travaux empiriques qui le démontrent et aucun qui tente de comparer les pays ayant des niveaux de salaire minimum différents.

Cette première partie documente par conséquent l'emploi à bas salaire en France en comparaison internationale. Elle vise à mieux comprendre dans quelle mesure l'incidence du salaire minimum dans notre pays est importante, ainsi que ses effets sur les autres emplois à bas salaire et les trajectoires individuelles sur ces emplois. Elle s'appuie sur les données de l'enquête sur la structure des salaires (ESS) et sur des données administratives appariées employeur-salarié pour cinq pays[75] : Allemagne, Danemark, France, Pays-Bas et Portugal[76]. Parmi ces pays, seul le Danemark ne dispose pas d'un salaire minimum, et seul le Portugal a un salaire minimum relativement plus élevé que celui de la France (au Portugal, le

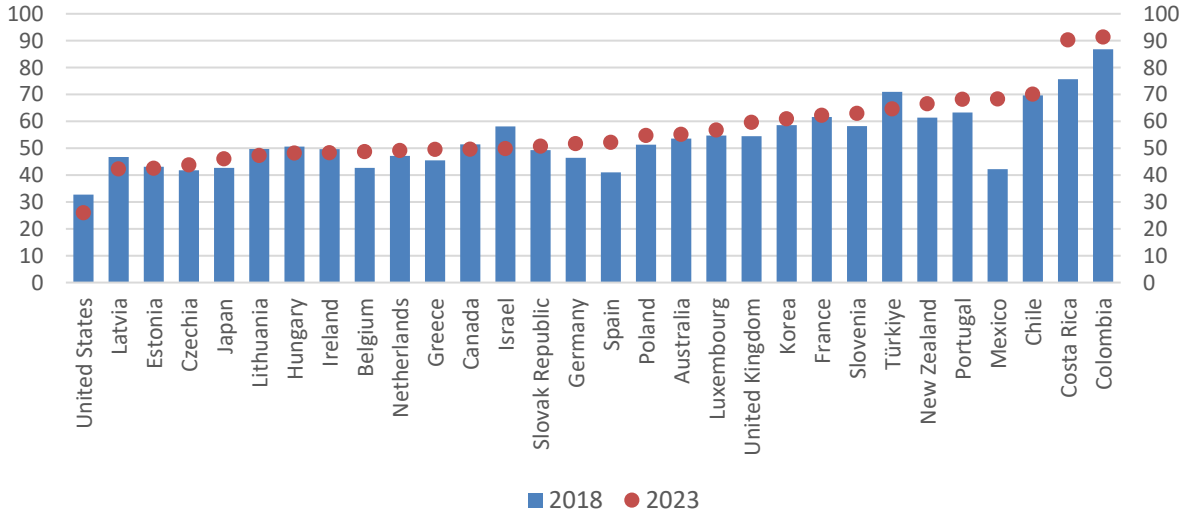
[74] Y. L'Horty, P. Martin et T. Mayer (2019), « Baisses de charges : stop ou encore ? », *Note du CAE*, n° 49, Conseil d'analyse économique, janvier.

[75] Cette étude fait partie d'un projet plus large de l'OCDE qui mobilise des données appariées employeur-salarié pour la recherche transnationale et l'analyse des politiques (LinkEED 2.0). Plus d'informations sont disponibles sur le site : https://www.oecd.org/en/about/projects/linkeed-200.html. Les données utilisées dans le cadre de la présente étude sont les suivantes : Allemagne : *Integrierte Ewerbsbiographien* (IEB) ; Danemark : *Integrated Database for Labour Market Research* (IDAN) et autres données de *Statistics Denmark* ; France : Panel *DADS* ; Pays-Bas : Microdonnées administratives de *Statistics Netherlands* ; Portugal : Quadros de Pessoal.

[76] L'accent est mis sur la rémunération totale (qui inclut le salaire de base et les montants forfaitaires supplémentaires). Pour chaque pays et chaque source de données, l'analyse prend en compte les salariés âgés de 20 à 65 ans dans leur emploi principal et se limite aux entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole, à l'exclusion des apprentis et des travailleurs indépendants – en raison des limites des données ESS. Pour les données administratives allemandes, l'échantillon est limité aux travailleurs à temps plein, du fait des limites des données, et le calcul des salaires horaires suppose une semaine de travail de 37 heures. Pour chaque pays et chaque année, les percentiles inférieur et supérieur de la distribution des salaires horaires sont exclus.

salaire minimum représente 68 % du salaire médian vs. 62 % pour la France, cf. Graphique III.1). Les données analysées datent de la période pré-Covid afin de neutraliser les années de la pandémie, sachant que les données de 2023 ne sont pas encore disponibles notamment en ce qui concerne celles issues des bases administratives.

Graphique III.1 – La France est l'un des pays d'Europe où le salaire minimum est le plus élevé relativement au salaire médian (indice de Kaitz)



Note : l'indice de Kaitz est le rapport du salaire minimum brut au salaire médian brut, en %.

Source : base de données OCDE sur les salaires

1. Le salaire minimum élevé en France décale la distribution de l'emploi à bas salaire vers le haut

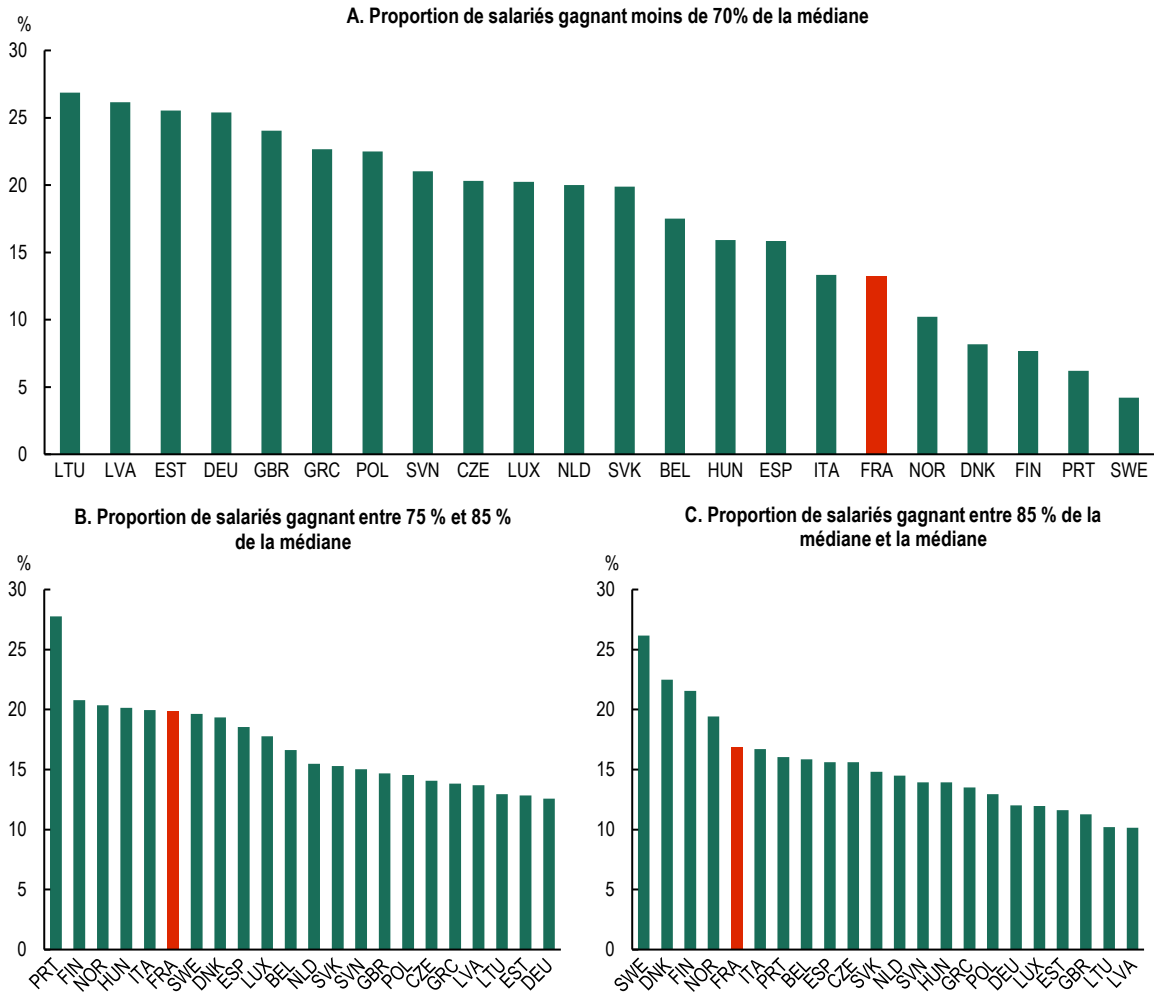
Le premier constat est que le salaire minimum élevé en France comprime le bas de la distribution des salaires entre le salaire minimum (élevé) et le salaire médian. Si la part des salariés gagnant moins de 70 % du salaire médian est faible (cf. Graphique III.2, panel A) c'est que le salaire minimum français est proche de 70 % du salaire médian. En revanche, les parts des salariés gagnant entre 70 % et 85 % du salaire médian (cf. Graphique III.2, panel B) et entre 85 % et 100 % du salaire médian (cf. Graphique III.2, panel C) sont élevées en France par rapport aux autres pays analysés.

Un examen plus approfondi de la distribution des salaires indique clairement une compression de la distribution au bas de l'échelle en France, par rapport à certains pays où le salaire minimum est plus bas (en % de la médiane – indice de Kaitz), tels que l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, la Grèce et les Pays-Bas (cf. Graphique III.3). D'autre part, une compression similaire mais plus forte de la distribution peut être observée au Portugal, où le salaire minimum est encore plus élevé. La forme de la distribution des salaires est similaire en Allemagne pour les années 2014 et 2018, c'est-à-dire juste avant et après l'introduction du salaire minimum en 2015. Cela s'explique probablement par le fait que des salaires minimums sectoriels étaient déjà en place dans un certain nombre de secteurs avant

l'introduction du salaire minimum national. Néanmoins, on observe une légère compression de la distribution des salaires en dessous de la médiane entre ces deux années.

Par conséquent, tout indique qu'un salaire minimum plus élevé et contraignant est bien associé à une compression plus forte de la distribution des salaires en bas de l'échelle, et c'est tout particulièrement le cas en France. Mais cette compression peut être plus ou moins importante selon la capacité des entreprises et des salariés à compenser le surcoût du travail qu'un salaire minimum plus élevé représente. C'est ce que nous analysons dans la section suivante.

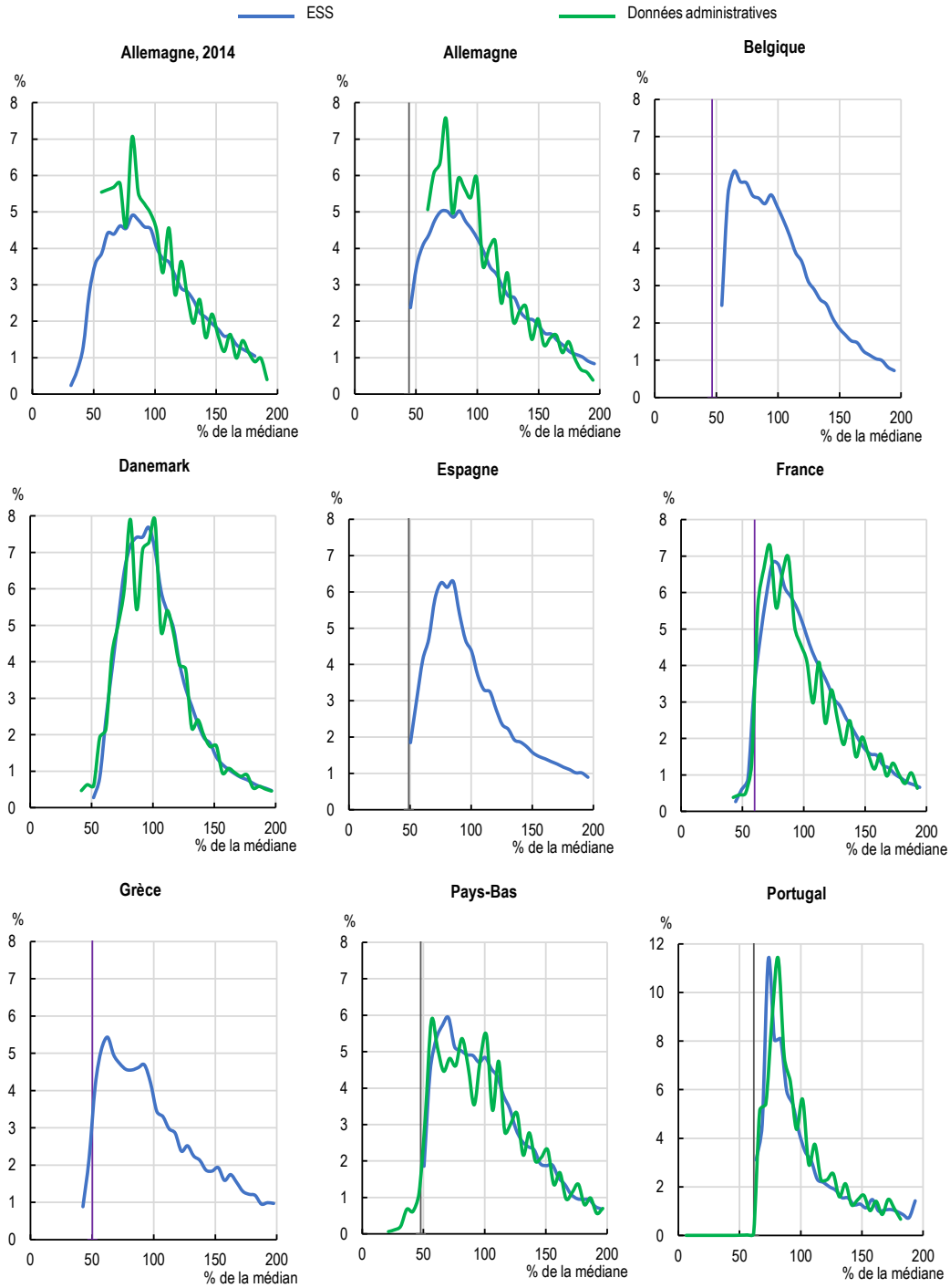
Graphique III.2 – Compression de la distribution des salaires au bas de l'échelle en France, en 2018



Note : les valeurs extrêmes pour le Portugal dans les panels A et B peuvent s'expliquer par le décalage de la distribution des salaires induit par les limites des données ESS : un pic très abrupt dans la distribution à 73,5 % du salaire médian suggère que, pour de nombreux travailleurs au salaire minimum, le salaire horaire dérivé des données ESS est supérieur à 70 % de la médiane, alors qu'il devrait en fait être égal au salaire minimum, c'est-à-dire à 62 % de la médiane. Par conséquent, le classement du Portugal est sous-estimé dans le panel A et surestimé dans le panel B. Ce décalage dans la distribution des données ESS peut être observé dans tous les pays, mais il est particulièrement important pour le Portugal en raison de la forte inclinaison du pic.

Source : ESS

Graphique III.3. – Compression de la distribution des salaires au bas de l'échelle en France par rapport aux pays où le salaire minimum est plus bas (en pourcentage de la médiane, 2018)



Note : l'axe vertical représente le % de l'emploi pour chaque niveau de salaire. Pour l'Allemagne, l'analyse se limite aux travailleurs à temps plein et suppose une semaine de travail de 37 heures, en raison des limites des données. La ligne verticale représente le niveau du salaire minimum en % de la médiane des salaires.

Lecture : en Espagne, un peu moins de 2 % des salariés étaient rémunérés au niveau de 50 % du salaire médian en 2018, contre un peu plus de 6 % au niveau de 75 % du salaire médian.

Source : ESS, Sources nationales mobilisées à travers le réseau LinkEED 2.0.

2. Les bas salaires ne reflètent pas seulement les déficits de compétences des salariés mais également la moindre productivité des entreprises où ils sont employés

Nous nous concentrons désormais sur les cinq pays pour lesquels nous disposons des données administratives détaillées (voir l'Encadré III.1 pour plus de détails sur la méthodologie). En France comme dans les quatre autres pays considérés, il ressort de notre analyse qu'être employé à bas salaire ne reflète pas seulement un déficit de compétences de la part des salariés concernés (identifié ici par un effet fixe employé) mais également une moindre « qualité » des entreprises qui les emploient (identifiée ici par un effet fixe entreprise). Le panel A du Graphique III.4 présente les contributions des facteurs spécifiques aux salariés, d'une part, et aux entreprises, d'autre part, dans les écarts de salaire horaire par rapport à la moyenne, pour différents segments de la distribution des salaires : en dessous de 70 % de la médiane, entre 70 % et 85 % de la médiane, entre 86 % et 100 % de la médiane et au-dessus de la médiane. La contribution des facteurs spécifiques aux salariés employés à bas salaire (inférieur à 70 % de la médiane), comme des déficits en compétences, est environ trois fois supérieur en France à la contribution des effets d'entreprises. Cette contribution relative des compétences est un peu plus forte que ce qu'on observe en Allemagne, aux Pays-Bas ou au Portugal. Si le manque de compétences semble partout jouer un rôle prédominant dans les chances d'être employé à un niveau bas de salaire, c'est bien en bas de la distribution que la moindre « qualité » des entreprises semble jouer un rôle significatif, bien que secondaire.

Par ailleurs, la moindre « qualité » des entreprises reflète, avec une importance à peu près égale, les secteurs à bas salaires et les entreprises à bas salaires à secteur donné. En effet, le panel B du Graphique III.4 montre que les composantes inter- et intra-sectorielles des contributions spécifiques à l'entreprise mentionnées ci-dessus sont à peu près du même ordre, avec une légère prépondérance de la composante intra-sectorielle en dessous de la médiane. À compétences égales, les salariés faiblement rémunérés travaillent donc un plus souvent dans des secteurs qui rémunèrent moins bien, mais surtout plus souvent dans des entreprises moins productives au sein d'un secteur donné. De ce point de vue, la France ne fait pas figure d'exception.

La concentration de la distribution des salaires en bas de l'échelle, tirée par la progression du salaire minimum par rapport aux autres salaires, est donc renforcée par un déficit de compétences des salariés concernés et par un manque de productivité des entreprises où ils se concentrent, ce qui les empêche de s'écarter trop nettement du minimum légal.

Encadré III.1 – Distinguer les contributions spécifiques des salariés et des entreprises dans la détermination des bas salaires

Le cadre AKM (Abowd, Kramarz and Margolis, 1999[i]) est utilisé pour distinguer les contributions des facteurs spécifiques aux salariés et aux entreprises dans la détermination des salaires horaires[ii]. Formellement, il se base sur l'équation de régression suivante :

$$w_{it} = x_{it}\beta + \gamma_j + \delta_i + \Theta_t + \varepsilon_{it}$$

où w_{it} est le logarithme du salaire horaire du salarié i au cours de l'année t, β le rendement de l'expérience potentielle sur le marché du travail x_{it} (âge), γ_j les effets fixes d'entreprise, δ_i les effets fixes du salarié et ε_{it} un terme d'erreur aléatoire. Les effets fixes du salarié δ_i reflètent une combinaison des compétences et d'autres caractéristiques du salarié invariantes au cours du temps (le sexe par exemple) et reconnues de la même manière par différents employeurs. Les effets fixes d'entreprise γ_j reflètent les avantages salariaux d'une entreprise à l'ensemble de ses salariés, indépendamment de la composition de sa main-d'œuvre.

Les contributions des facteurs spécifiques au salarié et à l'entreprise aux écarts de salaire horaire par rapport à la moyenne (la moyenne est utilisée comme référence dans le modèle AKM) dans un segment donné de la distribution des salaires sont respectivement données par les composantes moyennes de l'entreprise $\bar{\gamma}_j$ et du salarié $\bar{\delta}_i + \bar{X}'_{it}\beta$ dans ce segment de la distribution.

Dans un second temps, l'effet fixe d'entreprise est décomposé en une composante liée au secteur et une composante liée à l'entreprise pour un secteur donné. Pour ce faire, les effets fixes d'entreprise γ_j sont remplacés par des effets fixes d'industrie à trois chiffres ρ_s dans l'Équation 1. La contribution des entreprises à secteur donné est estimée par la différence entre l'effet fixe global d'entreprise γ_j et l'effet fixe d'industrie ρ_s.

[i] J. M. Abowd, F. Kramarz et D. N. Margolis (1999), « High wage workers and high wage firms », *Econometrica*, vol. 67(2), p. 251-333.

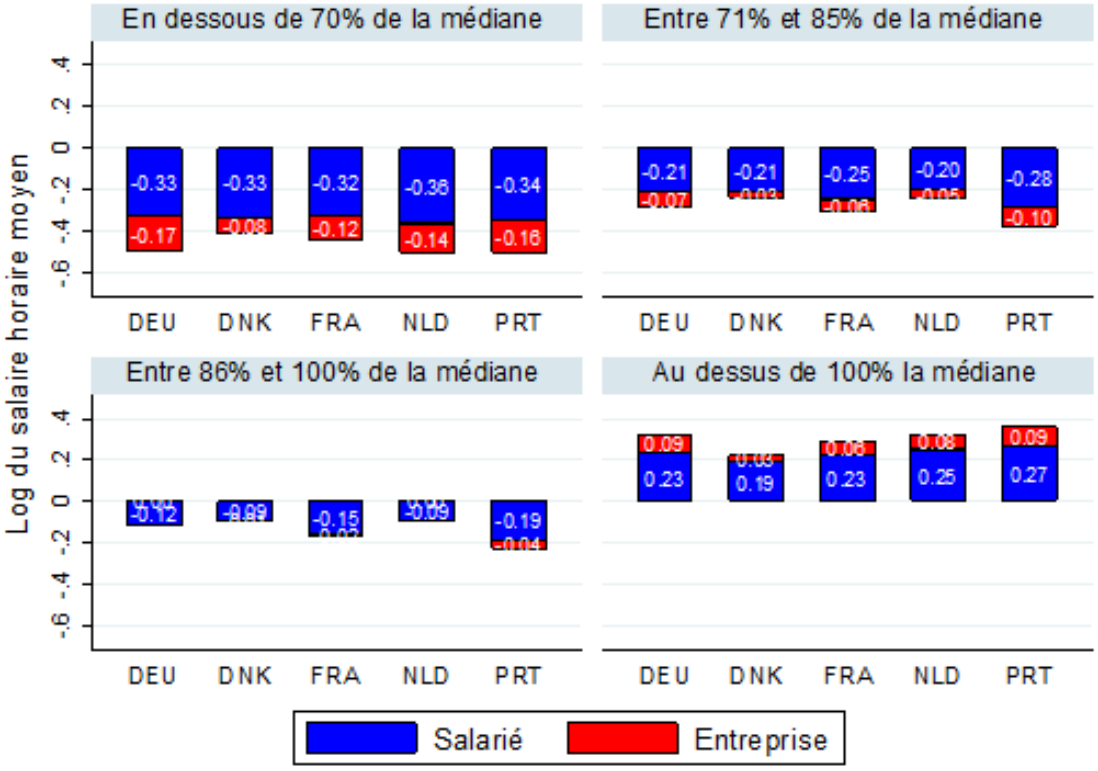
[ii] Il a été démontré que le cadre AKM fournit une approximation fiable de la structure des salaires dans de nombreux pays, dont la France (Babet, Godechot and Palladino, 2023[77]) et l'Allemagne (Card, Heining and Kline, 2013[78]).

[77] D. Babet, O. Godechot et M. Palladino (2023), « In the land of AKM: Explaining the dynamics of wWage inequality in France », *Documents de travail*, n° 2023-20, Insee, septembre.

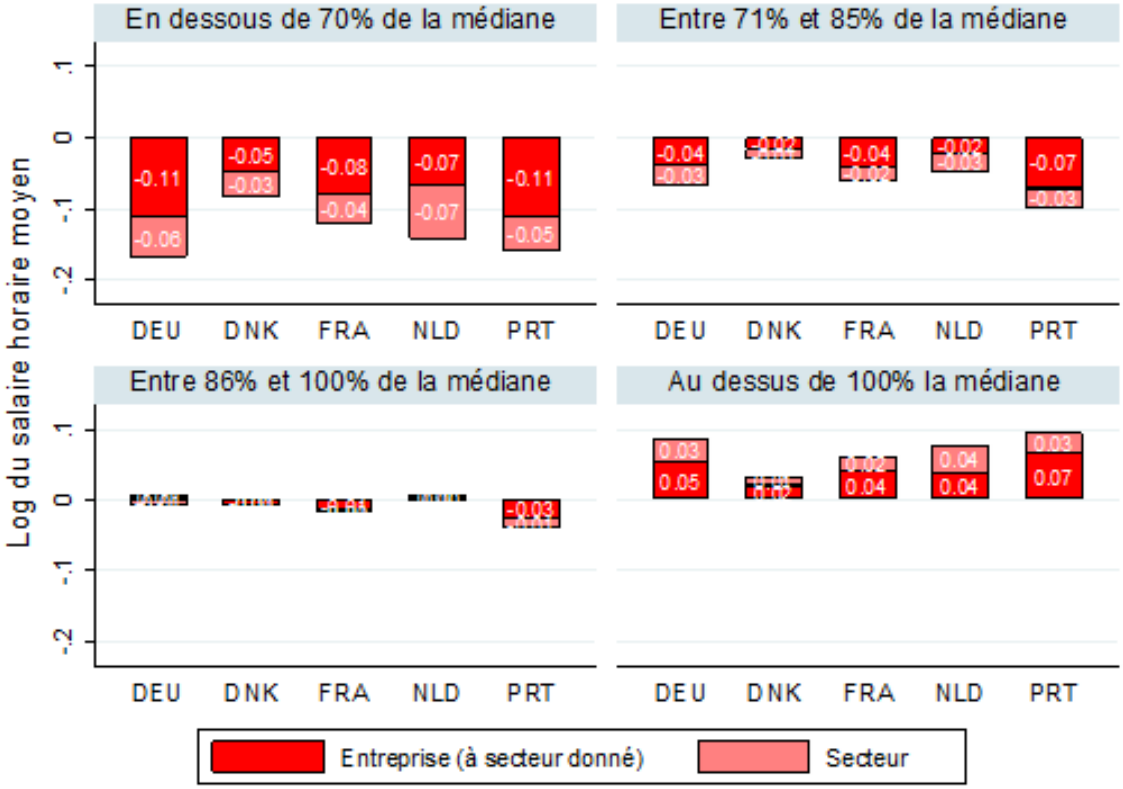
[78] D. Card, J. Heining et P. Kline (2013), « Workplace heterogeneity and the rise of West German wage inequality », *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 128(3), p. 967-1015.

Graphique III.4 – Les bas salaires reflètent davantage les caractéristiques spécifiques aux salariés que celles spécifiques aux entreprises

A. Contributions des facteurs spécifiques aux salariés et aux entreprises dans les écarts de salaire horaire par rapport à la moyenne, 2010-2019



B. Composantes inter- et intra-sectorielles des contributions de l'entreprise au salaire horaire, 2010-2019



Note : modèle AKM (Abowd, Kramarz and Margolis, 1999[79]) estimé séparément par pays sur l'ensemble de l'échantillon pour les années 2010-2019.

Champ : pour l'Allemagne, du fait des limites des données, l'analyse est limitée aux travailleurs à temps plein et suppose une semaine de travail de 37 heures.

Lecture : en Allemagne, les caractéristiques des salariés expliquent un tiers (0,33) de la probabilité être rémunéré à bas salaire (en dessous de 70 % de la médiane), soit deux fois plus que les caractéristiques des entreprises (0,17) (panel A). Dans ce même pays, et à ce même niveau de salaire, les caractéristiques des entreprises proviennent pour deux tiers des spécificités des entreprises elles-mêmes, (0,11) à secteur égal, et pour un tiers du secteur dont elles dépendent (0,06) (panel B).

Source : sources nationales mobilisées à travers le réseau LinkEED 2.0.

3. Les salariés faiblement rémunérés n'ont pas davantage de difficultés à gravir l'échelle des salaires en France que dans d'autres pays

Les salariés faiblement rémunérés n'ont pas davantage de difficultés à gravir l'échelle des salaires en France que dans les autres pays analysés. Nous analysons la croissance des salaires et la mobilité professionnelle le long de la distribution des salaires (voir l'Encadré III.2 pour plus de détails sur la méthodologie). Nous considérons l'ensemble des mobilités, au sein de l'entreprise et entre entreprises, pour tous types de contrat de travail.

[79] J. M. Abowd, F. Kramarz et D. N. Margolis (1999), « High wage workers and high wage firms », *Econometrica*, vol. 67(2), p. 251-333.

Dans les cinq pays étudiés, le taux de croissance des salaires entre 2014 et 2019 diminue avec le salaire horaire (cf. Graphique III.5), de sorte que les salariés faiblement rémunérés ont une croissance salariale plus élevée que les salariés mieux rémunérés. Pour les salariés gagnant entre 65 % et 70 % du salaire médian[80], la croissance des salaires – mesurée par rapport à celle des salariés gagnant plus que le salaire médian – était semblable d'un pays à l'autre, se situant autour de 4 %. Cette hausse n'est que de 2 % pour des salaires se situant à 80 % du salaire médian[81], mais elle monte autour de 6 % pour les salariés rémunérés à 60 % du salaire médian (niveau proche du Smic). Le même constat prévaut lorsqu'on ne considère que les personnes travaillant à temps plein pour l'ensemble des pays, ou lorsqu'on se restreint à la période la plus récente dans les données (2018-2019). Dans tous les cas, la France ne se distingue jamais de manière négative. Par conséquent, le fait que les travailleurs à bas salaire n'aient pas plus de difficultés à gravir l'échelle des salaires en France ne semble pas être dû à des phénomènes cycliques spécifiques ou à une plus grande prépondérance de la mobilité parmi les salariés à temps partiel.

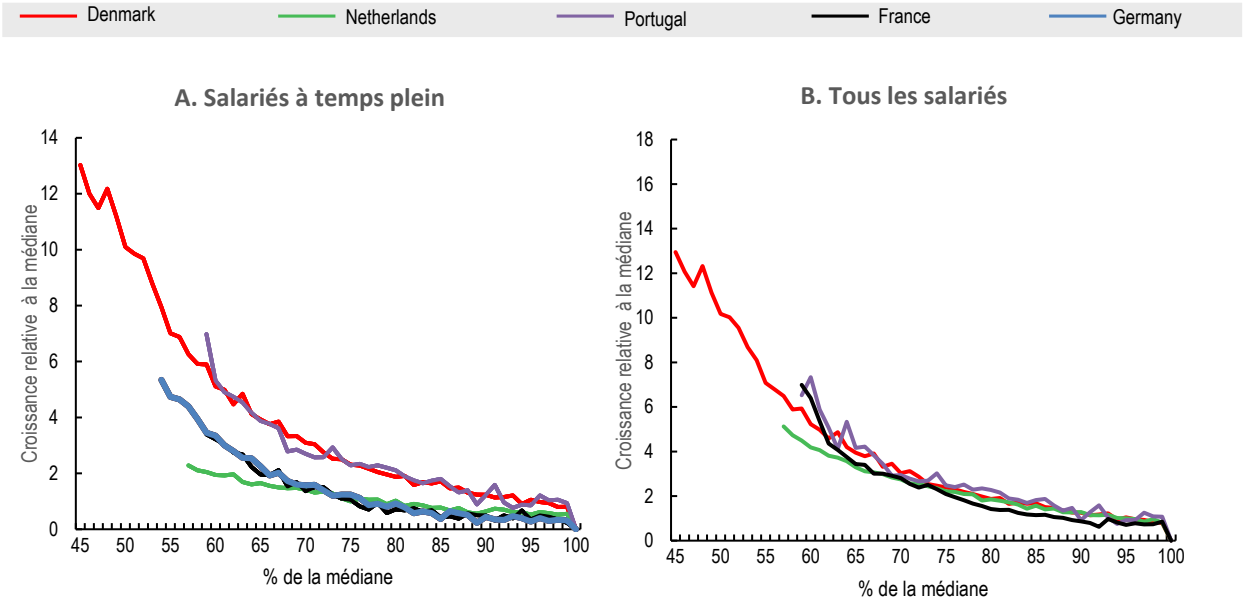
Cependant, les mobilités moyennes à chaque niveau de salaire peuvent cacher de fortes hétérogénéités entre salariés, avec par exemple une plus forte mobilité salariale parmi les jeunes, ou parmi ceux qui sont employés dans les grandes entreprises. C'est ce que rappelait le Groupe d'experts en dans son rapport de 2018 : sur la période 1995-2015, si 53 % des personnes rémunérées au voisinage du Smic ne s'y trouvent plus l'année suivante, la probabilité de rester au Smic d'une année sur l'autre est plus élevée parmi les femmes, les seniors, les salariés des très petites entreprises et les salariés du commerce et du transport. Au total, si on se concentre sur les personnes qui commencent une période d'emploi rémunérée au voisinage Smic, 70 % de ces périodes ne durent pas plus d'une année.

[80] L'analyse se concentre sur la capacité des salariés faiblement rémunérés à gravir l'échelle des salaires, ce qui implique d'examiner la progression salariale indépendamment des augmentations du salaire minimum. Les salaires situés entre 65 % et 70 % de la médiane ne présentent pas de fortes irrégularités par rapport aux fourchettes de salaires plus élevées, ce qui suggère que l'influence directe des augmentations du salaire minimum dans cette fourchette de salaires reste limitée. Ce n'est pas le cas pour les salaires inférieurs à 65 % de la médiane.

[81] Ces résultats sont globalement cohérents pour la France avec les résultats de l'étude de C. Bernard, M. Caurier, S. Ananian et A. Chamkhi (2018), « Les trajectoires individuelles des individus payés au voisinage du Smic pendant la crise », *Document d'études*, n° 2018/219, Dares, juin – déjà citée notamment dans le rapport du Groupe d'experts de 2018. Les auteurs montrent que les individus rémunérés au voisinage du Smic en 2007 ont une probabilité plus élevée, toutes choses égales par ailleurs, de bénéficier d'une trajectoire salariale ascendante au cours des six années suivantes, que les individus avec des salaires supérieurs en 2007. Ainsi, 82 % des salariés au Smic en 2007 et encore dans le champ d'étude en 2013 (soit 48 % de l'échantillon) touchent des salaires supérieurs en 2013, mais pour la moitié d'entre eux à des niveaux inférieurs à 1,3 fois le Smic. Ceci est compatible avec un taux de croissance de 5 % par an. Cette proportion est sensiblement plus forte pour les jeunes et pour les hommes. Considérant les trajectoires complètes année après année (et pas seulement le point de départ et celui d'arrivée), les auteurs montrent que 64 % des salariés rémunérés au Smic en 2007 en sont sortis quatre années plus tard, sans aller-retour vers le Smic ni sortie de l'emploi.

Graphique III.5 – Les salariés faiblement rémunérés n'ont pas plus de difficultés à gravir l'échelle des salaires en France que dans d'autres pays mais ont une plus faible mobilité professionnelle

Croissance du salaire horaire annualisée, 2014-2019



Note : les indicateurs sont présentés le long de la distribution des salaires horaires de 2018 (2017 pour l'Allemagne) exprimée en pourcentage du salaire horaire médian (chaque intervalle est d'une largeur de 1 %). Il s'agit des coefficients de la régression décrite dans l'Encadré III.1 et conduite séparément par pays ; ils sont donc relatifs au niveau des indicateurs pour les salariés du pays rémunérés au-dessus du salaire horaire médian (100-200 % de la médiane est le groupe omis dans les régressions). Les coefficients ne sont pas représentés s'il y a moins de 10 observations dans l'intervalle de salaire correspondant. Les coefficients correspondant à des salaires inférieurs au salaire minimum ne sont pas représentés (le Danemark n'a pas de salaire minimum). S'il y a plusieurs emplois au cours d'une année, celui dont les revenus sont les plus élevés est retenu.

Champ : pour l'Allemagne, du fait des limites des données, l'analyse est limitée aux travailleurs à temps plein et suppose une semaine de travail de 37 heures.

Lecture : la croissance annuelle des salaires entre 2014 et 2019 pour les travailleurs français gagnant 60 % du salaire horaire médian (c'est-à-dire juste au niveau du salaire minimum) était, toutes choses égales par ailleurs, d'environ 7 points de pourcentage plus élevée que pour ceux qui se situent au niveau ou au-dessus du salaire horaire médian.

Source : sources nationales mobilisées à travers le réseau LinkEED 2.0.

Au final, le Smic, malgré son niveau élevé, ne semble pas constituer en soit un frein à la mobilité salariale, du moins en comparaison de ce qu'on observe pour des pays ayant des salaires minima équivalents ou plus faibles (ni même en comparaison du Danemark qui n'a pas de salaire minimum du tout). Il est cependant légitime de souhaiter favoriser la mobilité salariale dans l'absolu pour les salariés faiblement rémunérés. À cette fin, il convient de se pencher sur les facteurs qui pourraient freiner cette mobilité en France.

Encadré III.2 – Analyse de la progression salariale et de la mobilité professionnelle le long de la distribution des salaires en utilisant des régressions linéaires

On analyse les variations d'une sélection d'indicateurs sur des périodes allant de un et cinq ans le long de la distribution des salaires, à l'aide de régressions linéaires menées séparément pour chaque pays et horizon temporel sur la base de l'équation suivante :

$$\Delta y_{i,t+f} = \sum_k 1[b_{k-1} < w_{i,t} < b_k]\beta_k + \gamma X_{i,t} + \varepsilon_{it}$$

où $\Delta y_{i,t+f}$ est la croissance annualisée des salaires[i] sur la période $[t, t+f]$ (où t est l'année de référence et f=1 ou 5), $w_{i,t}$ est le salaire horaire à l'année t, et les coefficients d'intérêts β_k se rapportent aux *dummies* pour les intervalles de percentile de salaires horaires $[b_{k-1}, b_k]$ exprimées en k- % de la médiane et allant de 45 % à 100 %. Un intervalle supplémentaire [100 %, 200 %] sert de catégorie de référence, de sorte que les coefficients des autres *dummies* relatives aux intervalles de salaires doivent être interprétés comme relatifs au groupe des salaires supérieurs au salaire médian (les salaires supérieurs à 200 % de la médiane sont exclus).

Les contrôles Xi,t incluent des *dummies* pour la région (NUTS 2), le secteur (NACE 2), les groupes d'âge (20-29, 30-49 et 50-64 ans), le sexe, l'ancienneté (0, 1-3, 4-10, 11-20 ans et > 20 ans), le type de contrat (permanent ou temporaire), le statut temps plein/temps partiel et la nationalité (né à l'étranger/né dans le pays).

[i] La croissance annualisée est calculée comme le salaire à l'année t+f moins le salaire à l'année t, divisé par f (elle ne tient donc pas compte des périodes de non-emploi entre t et t+f).

B. Progression salariale et système socio-fiscal

Tant du côté des travailleurs (offre de travail) que des entreprises (demande de travail), des facteurs monétaires sont susceptibles d'entraver la mobilité salariale. Par exemple, à mesure que le salaire augmente, les systèmes de protection sociale prévoient typiquement la perte de tout ou partie des aides versées. En parallèle, l'entrée dans le barème de l'impôt sur les revenus, ou encore de la progression des taux de prélèvements sociaux à mesure que le salaire s'élève, limitent l'impact sur le revenu disponible des augmentations de salaire. Compenser pleinement ces facteurs renchérit le coût pour l'employeur de la progression salariale. Ne pas les compenser réduit fortement les gains nets réalisés par le salarié à la suite d'une mobilité.

Cette seconde partie documente donc l'impact du système socio-fiscal sur l'offre et la demande de travail dans une approche comparative (la France par rapport à ses principaux partenaires économiques) et selon les configurations familiales (personne seule, couple mono-actif, avec ou sans enfants). L'analyse repose principalement sur la base de

données OECD *tax-benefit database* et le modèle de l'OCDE « TaxBEN ». Elle porte sur les politiques déployées en 2023 dans huit pays de l'OCDE (Allemagne, Belgique, Espagne, États-Unis[82], France, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède), en se concentrant sur le bas de la distribution des salaires.

1. Le revenu net des salariés faiblement rémunérés a augmenté au fil du temps en France grâce aux réformes successives du système socio-fiscal

La France a mis en place très tôt une stratégie efficace visant à améliorer de manière ciblée et différenciée le revenu net des ménages qui travaillent, en complément du salaire minimum légal. L'augmentation de ce dernier ne suffit pas à lutter contre la pauvreté, comme de nombreuses études et les précédents rapports du Groupe d'experts l'ont montré. Cela s'explique notamment par l'insuffisance du nombre d'heures travaillées des personnes concernées, et l'impossibilité de différencier le niveau du salaire minimum selon la situation familiale des salariés concernés[83].

Ainsi, la mise en place du revenu de solidarité active (RSA) en 2009 puis son remplacement par la prime d'activité en 2016 se sont accompagnés d'une hausse significative du revenu net des salariés au Smic, mesuré en part du salaire moyen, particulièrement visible pour les couples mono-actifs avec deux enfants (cf. Graphique III.6, panel A).[84] Représentant 25 % du revenu net total, la prime d'activité constituait en 2023 la principale prestation sociale perçue par ce type de ménage.

Pour les personnes seules et les parents isolés de deux enfants, la revalorisation de la prime d'activité en 2019 a joué un rôle important (cf. Graphique III.6, panels B et C). Les effets de la mise en place du RSA puis de la prime d'activité sur le revenu net sont restés quant à eux plus limités. Les allocations familiales jouent un rôle central chez les parents isolés tout au long de la période étudiée en leur garantissant un revenu proche du revenu garanti par le RSA puis par la prime d'activité (cf. Graphique III.6, panel B). Pour les célibataires sans enfants, le Smic était très proche du revenu garanti par le RSA, qui restait donc très limité (cf. Graphique III.6, panel C).

---

[82] Le salaire minimum pour les États-Unis est estimé par la somme des salaires minimums des États pondérée par le nombre de salariés du secteur privé non agricole des États en 2019, d'après le *State and Metro Area Employment, Hours, & Earnings* publié par le BLS. Pour les cinq États américains sans salaire minimum (l'Alabama, la Louisiane, le Mississippi, la Caroline du Sud et le Tennessee), le salaire minimum fédéral est utilisé. Cette estimation ne tient pas compte des éventuelles exemptions et dérogations en vigueur dans les États.

[83] Ainsi, comme le rappelait le Groupe d'experts dans son rapport de 2018, parmi les bénéficiaires d'une hausse du Smic seuls 19 % appartiennent à des ménages pauvres.

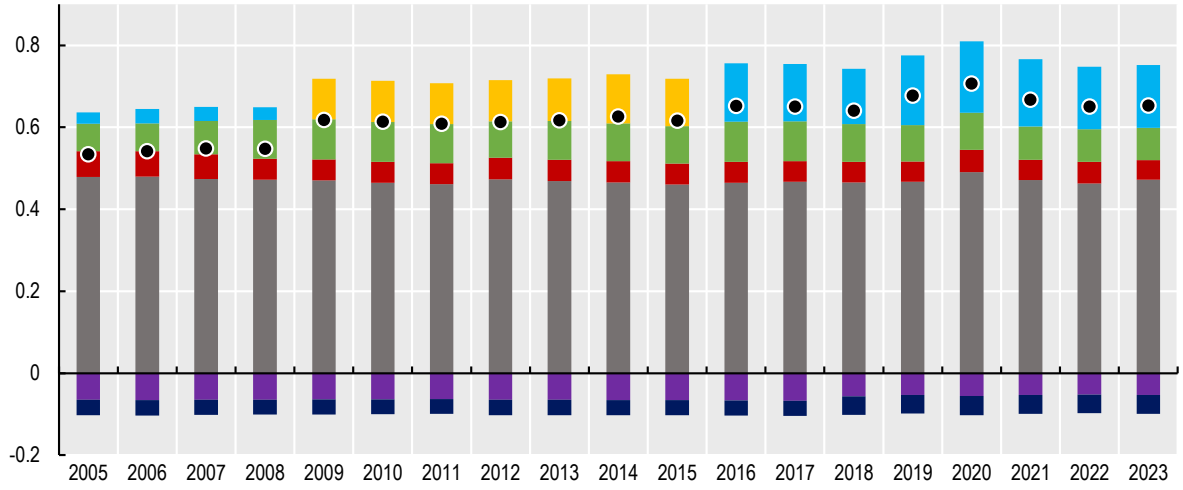
[84] Contrairement à la prime pour l'emploi et la prime d'activité, qui sont classifiées comme prestations liées à l'exercice d'un emploi, le RSA activité est classifié comme aide sociale. Cela fait suite aux conventions utilisées dans le modèle TaxBEN, qui impliquent d'inclure les différentes composantes du RSA dans une même catégorie.

Grâce à ces réformes successives, la France offre le revenu disponible le plus élevé, ou parmi les plus élevés, selon la composition familiale, des pays de l'OCDE : pour un célibataire sans enfant, le Smic net représente 72 % du salaire net médian en 2024, contre 64 % en 2012 (Graphique III.7).

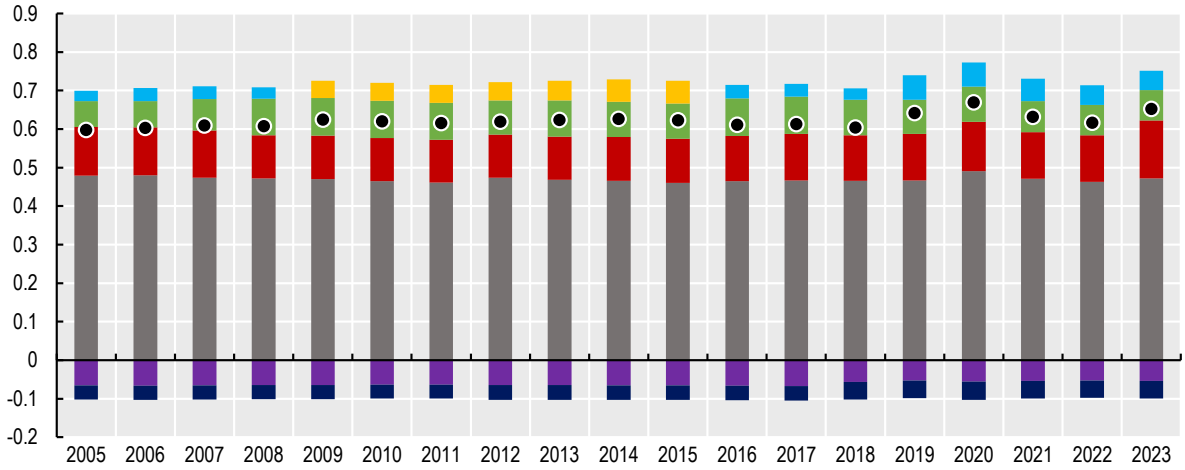
Graphique III.6 – Le revenu net des salariés français faiblement rémunérés a augmenté au fil du temps grâce au système socio-fiscal

Revenu net au salaire minimum exprimé en part du salaire moyen, salarié à temps plein, France

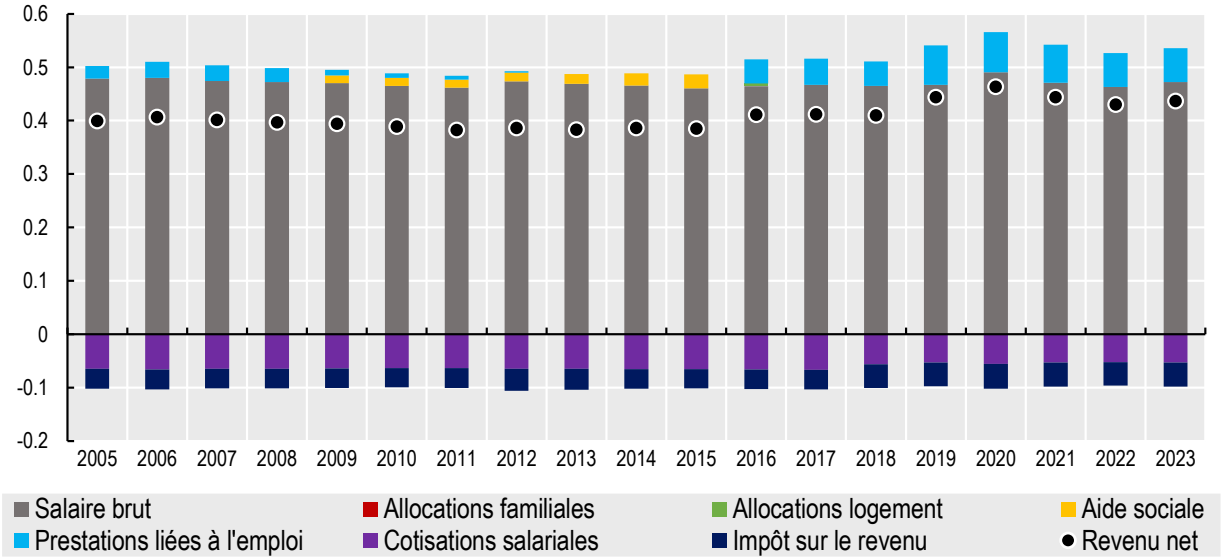
A. Couple mono-actif avec deux enfants



B. Parent isolé avec deux enfants



C. Célibataire sans enfant



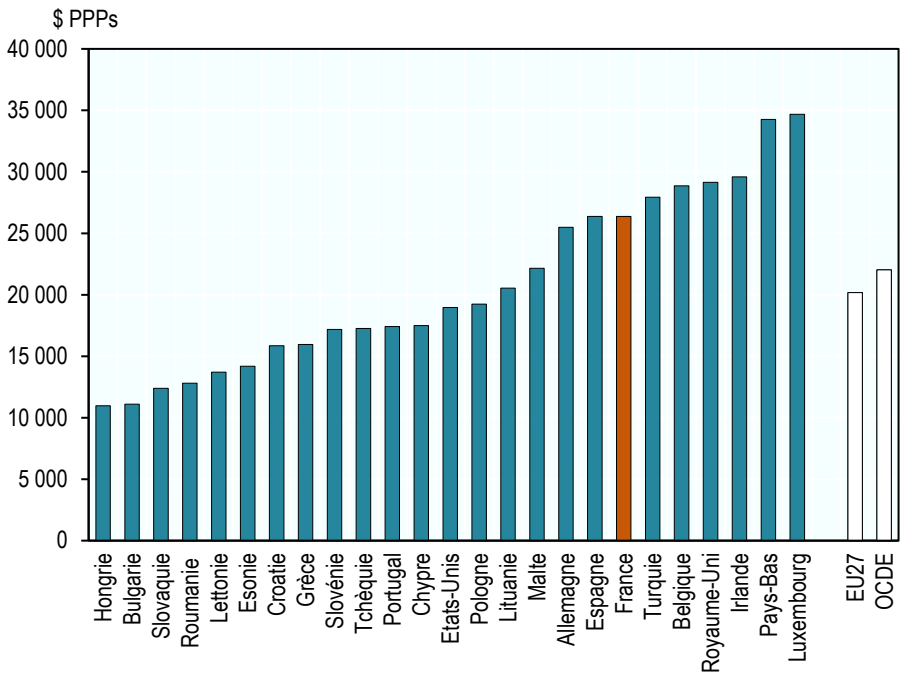
Lecture : en 2023, un couple mono-actif avec deux enfants rémunéré au Smic dispose d'un revenu net représentant 63 % du salaire moyen dans le pays cette année-là (panel A).

Source : OECD tax-benefit policy database, http://oe.cd/TaxBEN

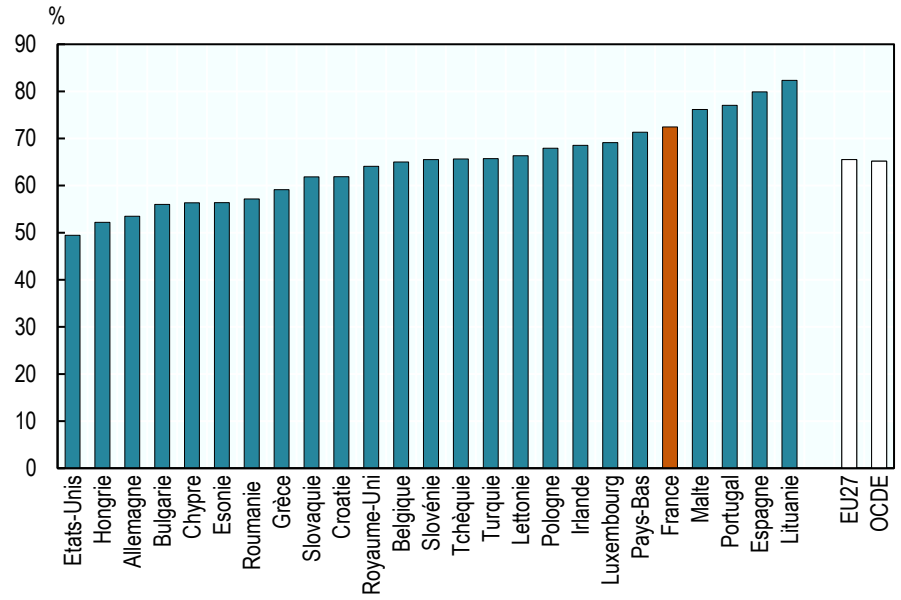
Graphique III.7 – Le revenu net au niveau du salaire minimum est l'un des plus élevés en France

Revenu net au salaire minimum, en % du revenu net au salaire médian, célibataire sans enfant

A. Revenu net du ménage au salaire minimum (en dollars PPP)



B. Revenu net du ménage au salaire minimum (en % du revenu médian net)



Note : 2024 pour tous les pays. Les simulations se réfèrent à un ménage unique sans enfant.

Lecture : en 2024, pour un célibataire sans enfant le revenu net au salaire minimum en France représente 26 377 euros (panel A) et 72 % du revenu net médian (panel B), une fois déduits les impôts et ajoutées les prestations sociales.

Source : calculs de l'OCDE à partir du modèle TaxBEN v. 2.7.0, Base de données sur l'emploi de l'OCDE. L'indicateur de PPA utilisé est la parité de pouvoir d'achat pour les dépenses de consommation finale des ménages (PPP_P31S14).

2. Le système socio-fiscal garantit les incitations à occuper un emploi faiblement rémunéré mais peut freiner les augmentations de salaire pour les salariés au Smic à temps plein

Si le revenu net au salaire minimum est élevé en France grâce au système fiscalo-social, le caractère ciblé et différentiel des aides versées peut aboutir à réduire les gains nets des ménages lorsqu'ils bénéficient d'augmentations de salaire à la faveur d'une promotion ou d'une mobilité professionnelle. C'est la raison pour laquelle nous nous tournons vers l'analyse des taux effectifs d'imposition des ménages, selon trois compositions familiales : célibataire sans enfant, parent isolé et couple mono-actif avec deux enfants.

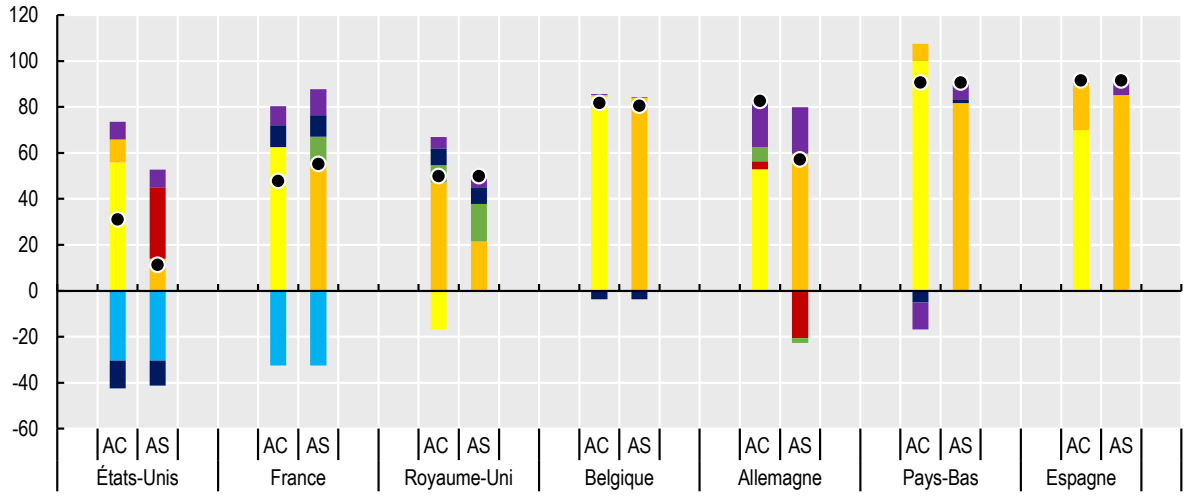
En France, les incitations à occuper un emploi au salaire minimum pour un individu sans emploi peuvent être importantes en comparaison internationale – ce qui se traduit par un faible taux d'imposition de la participation (TIP) au marché du travail – du fait de la prime d'activité qui se substitue partiellement aux allocations chômage ou aux aides sociales retirées. C'est le cas, par exemple, pour un couple mono-actif avec deux enfants (cf. Graphique III.8, panel A) et, dans une moindre mesure, pour un parent isolé avec deux enfants (cf. Graphique III.8, panel B) ou un célibataire sans enfant (cf. Graphique III.8, panel C).

De même, les incitations à passer d'un temps partiel à un temps plein faiblement rémunéré sont élevées. La part des gains de salaire bruts conservés par un salarié au salaire minimum lors de son passage d'un mi-temps à un temps plein est importante en France en comparaison internationale – ce qui se traduit par un faible taux effectif marginal d'Imposition (TEMI) (cf. Graphique III.9). Cette part est d'environ la moitié pour les trois situations familiales considérées. Suivant le type de ménage, cela peut provenir d'un accroissement de la prime d'activité, mais aussi d'une réduction modérée en comparaison internationale des aides sociales (aides au logement et prime d'activité) – et/ou d'une moindre augmentation des impôts.

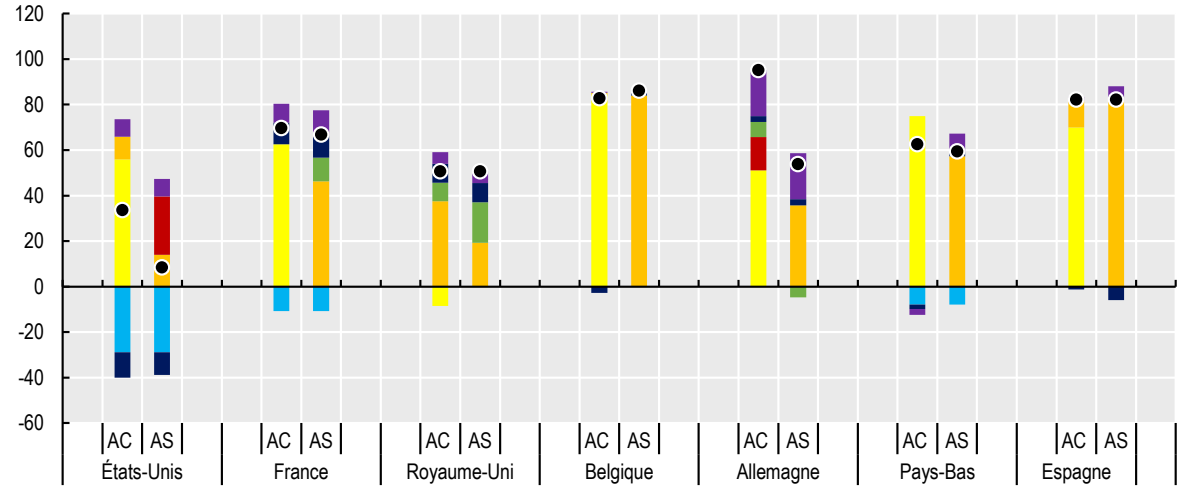
Graphique III.8 – En France, les incitations à prendre un emploi au salaire minimum sont préservées par la prime d'activité

TIP lors de la prise d'un emploi à temps plein au salaire minimum pour un bénéficiaire des allocations chômage (AC) ou de l'aide sociale (AS), 2023

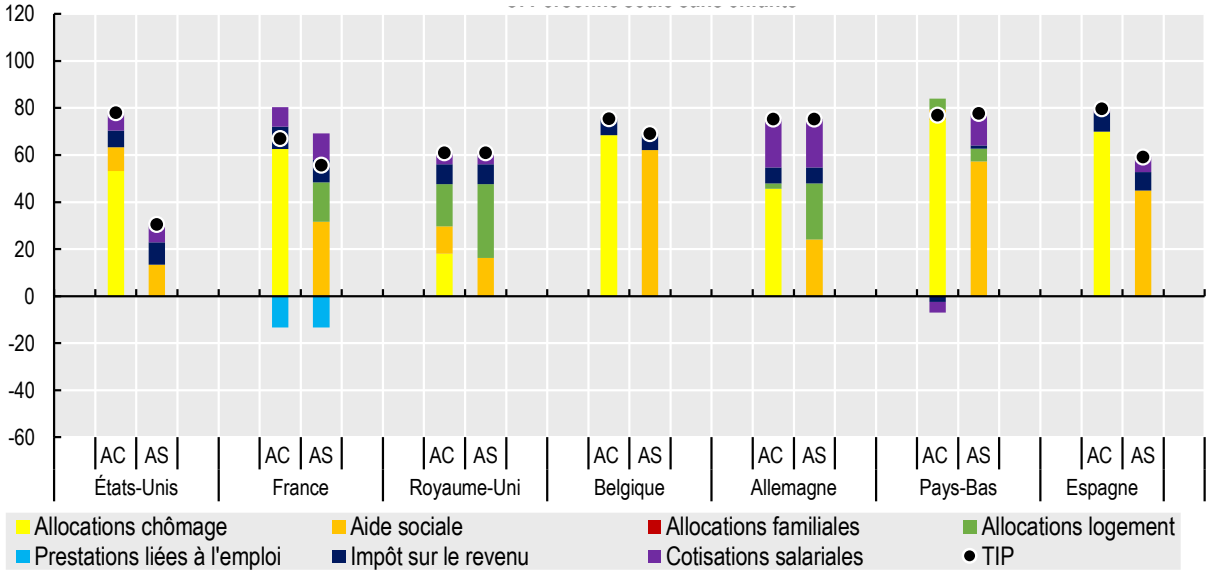
A. Couple mono-actif avec deux enfants



B. Parent isolé avec deux enfants



C. Célibataire sans enfant



Note : les allocations chômage considérées correspondent à une durée de chômage de deux mois.

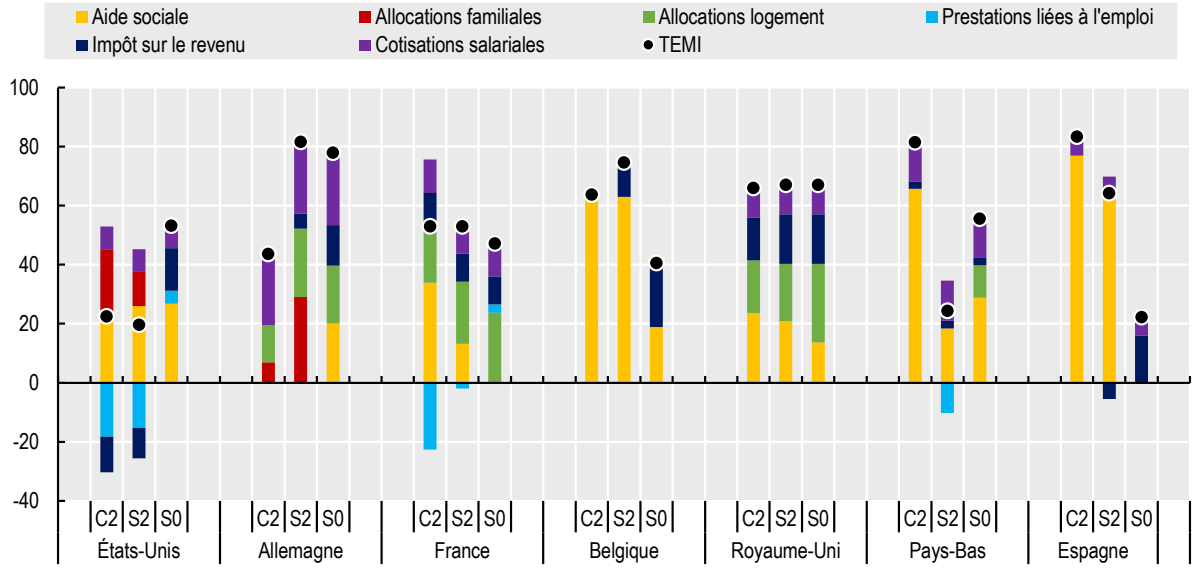
Lecture : en France, un couple mono-actif avec deux enfants (panel A), initialement au RSA (AS) et acceptant un emploi rémunéré au Smic à temps plein fait face à un taux d'imposition de sa participation au marché du travail de 55 %. Ce taux provient essentiellement de la perte du RSA (aide sociale), compensée en partie par la perception de la prime d'activité (prestation liée à l'emploi). Les contributions sociales, les impôts (CSG) et la perte d'une partie des allocations logement contribuent également à augmenter le taux d'imposition, mais dans une moindre mesure.

Source : OECD tax-benefit policy database, http://oe.cd/TaxBEN

En revanche, les pertes de prestations peuvent absorber une part significative des augmentations de salaire pour les salariés à temps plein au Smic qui progressent dans leur carrière. Les bénéfices d'une augmentation de salaire pour un salarié au salaire minimum sont faibles en France, en comparaison internationale, en particulier pour un couple mono-actif ou un parent isolé avec deux enfants. Pour ces situations familiales, seul un quart d'un accroissement de salaire brut de 10 % contribue au revenu net du ménage (cf. Graphique III.10, panel A), contre au moins la moitié en Belgique et aux Pays-Bas et les deux tiers en Espagne. Cette part était de plus d'un tiers en France avant la création du RSA en 2009 (cf. Graphique III.10, panel B). En augmentant les prestations sociales perçues pour des niveaux de salaire proches du Smic, mais en les retirant de manière assez rapide lorsque le salaire augmente, le RSA activité, puis la prime d'activité, ont réduit les incitations à dépasser ces niveaux de salaires.

Graphique III.9 – Les incitations à passer d'un temps partiel à un temps plein faiblement rémunéré sont relativement élevées en France

TEMI lors du passage d'un mi-temps à un temps plein au salaire minimum, couple mono-actif avec deux enfants (C2), parent isolé avec deux enfants (S2) et célibataire sans enfant (S0), 2023



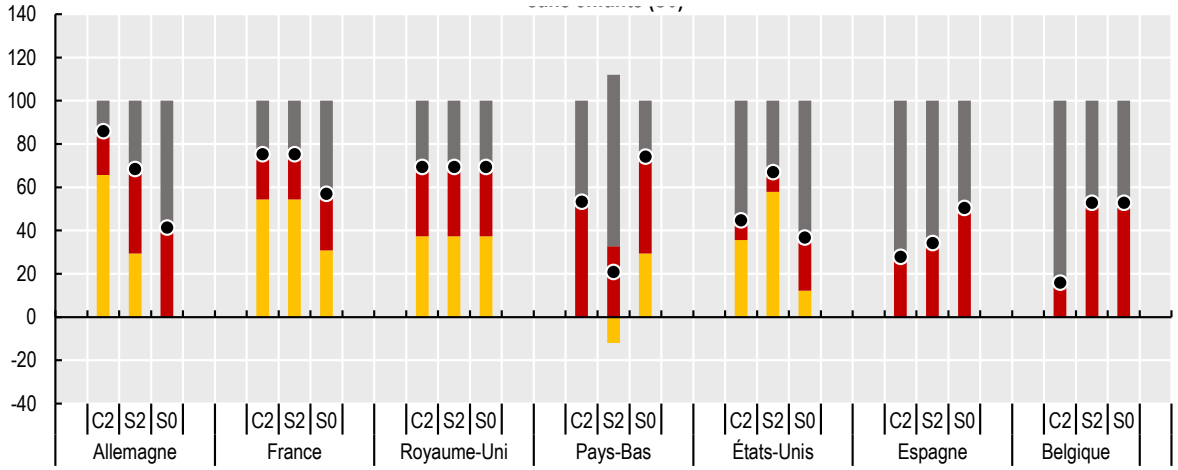
Lecture : en France, un couple mono-actif avec deux enfants (C2), initialement en emploi à mi-temps rémunéré au Smic et acceptant un emploi à temps plein au Smic à temps plein fait face à un taux effectif marginal d'imposition de 53 %, grâce notamment à l'augmentation de la prime d'activité (prestation liée à l'emploi), et ce en dépit de la perte du RSA (aide sociale), des allocations logement, et de la hausse des impôts (CSG), et contributions sociales.

Source : OECD tax-benefit policy database, http://oe.cd/TaxBEN

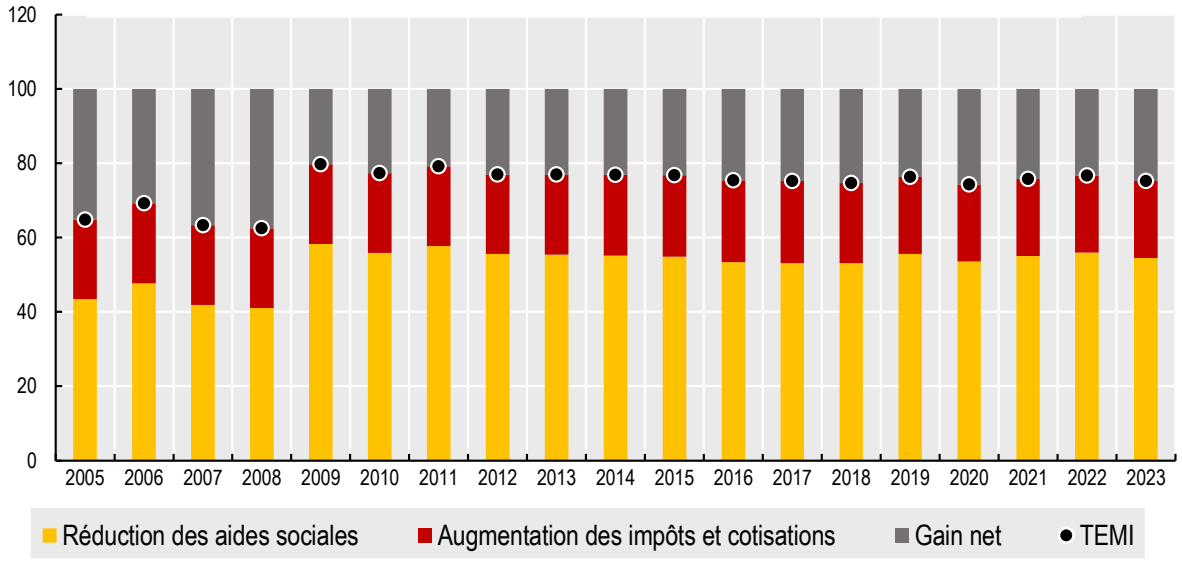
Graphique III.10 – Les réductions de prestations peuvent absorber une part significative des augmentations de salaires pour les salariés au Smic

Part d'une augmentation de salaire brut de 10 % perdue pour un salarié à temps plein au salaire minimum

A. 2023, Couple mono-actif avec deux enfants (C2), parent isolé avec deux enfants (S2) et célibataire sans enfant (S0)



B. France, couple mono-actif ou parent isolé, avec deux enfants



Lecture : en France, en 2023, un couple mono-actif avec deux enfants (C2) initialement rémunéré au Smic et bénéficiant d'une augmentation de salaire de 10 % fait face à un taux marginal effectif d'imposition de 75 %, l'essentiel provenant d'une partie la perte de la prime d'activité.

Source : OECD tax-benefit policy database, http://oe.cd/TaxBEN

3. Le coût du travail en France reste modéré au niveau du salaire minimum mais augmente fortement avec le salaire

S'il est important que la mobilité professionnelle soit payante pour le salarié, il faut également s'assurer côté employeur qu'elle soit financièrement possible. Or les dispositifs successifs d'allègement de cotisation employeur, s'ils ont réduit de manière très significative le coût du travail au niveau du Smic (cf. Graphique III.11), ont également généré une progression rapide des cotisations à mesure que le salaire augmente (cf. Graphique III.12 et Graphique I.25 du Chapitre 1).

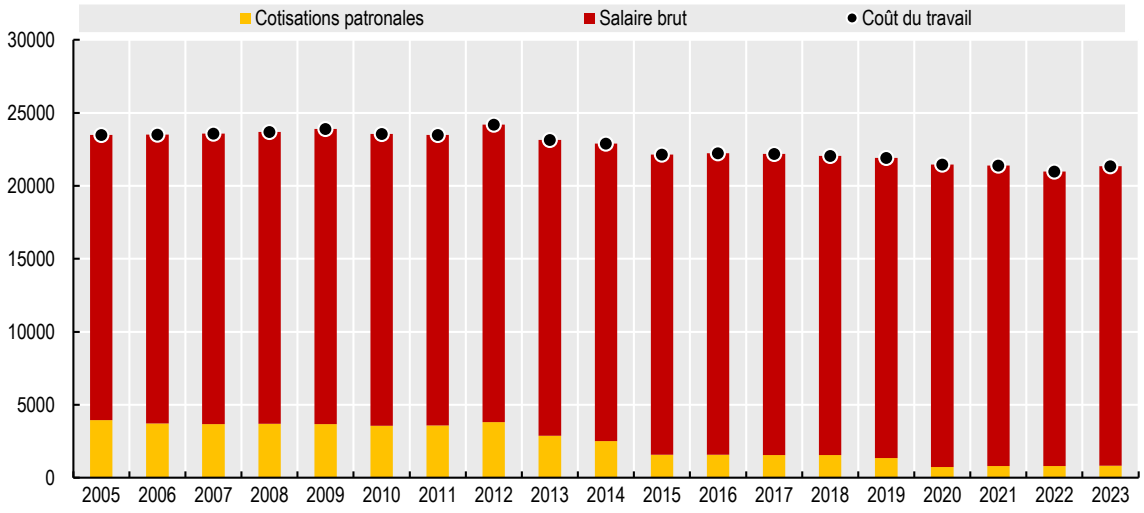
Ainsi, à partir de la mise en place du Pacte pour la compétitivité et l'emploi en 2012, des mesures successives d'allègements des cotisations sociales employeurs sur les bas salaires ont contribué à réduire significativement le coût du travail pour des salaires s'étalant jusqu'à 2,5 Smic (cf. Graphique III.13). Ainsi, les cotisations sociales employeurs sont passées, pour un salarié au Smic, de 19 % du salaire brut perçu en 2012 à 4 % en 2023, ce qui a permis de maintenir le coût du travail au salaire minimum à un niveau relativement bas en comparaison internationale (cf. Graphique III.13, panel C). À l'inverse, ces cotisations ont peu varié au seuil d'allègement de 3,5 Smic (cf. Graphique III.13, panel B).

Toujours du fait des allègements de cotisations employeurs ciblés au voisinage du Smic, une augmentation de salaire de 10 % pour un salarié au salaire minimum est particulièrement coûteuse en France, que le coût du travail soit mesuré en part du salaire moyen (cf. Graphique III.14, panel A) ou en euros (cf. Graphique III.14, panel B). En part du salaire moyen, l'accroissement du coût du travail correspondant est de 9 points de pourcentage, quand il se situe autour de 5 points dans les autres pays analysés (cf. Graphique III.14, panel A). La situation est similaire à 67 % du salaire moyen, mais la France se rapproche significativement des autres pays étudiés à 85 % du salaire moyen.

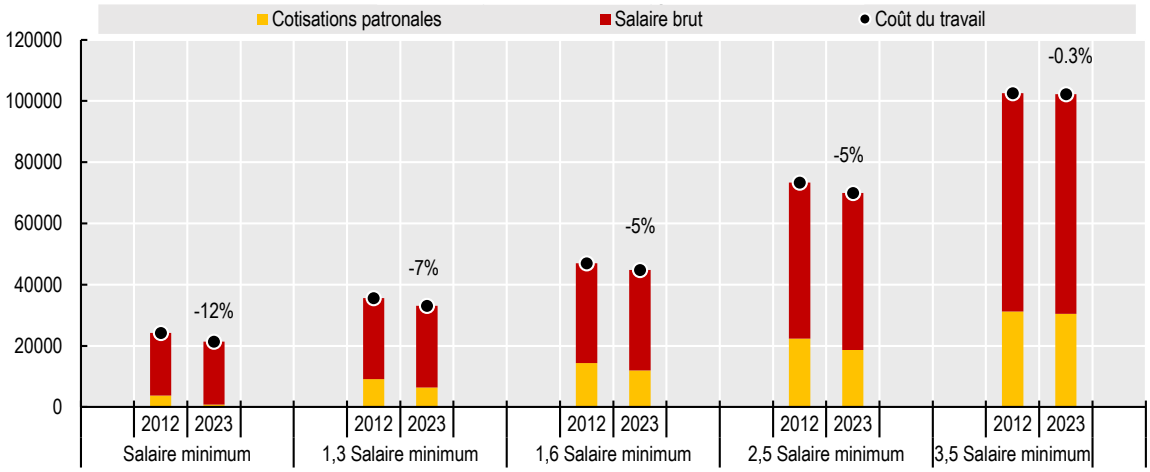
Graphique III.13 – Les mesures d'allègement des cotisations patronales prises depuis 2013 ont permis de réduire significativement le coût du travail jusqu'à 2,5 Smic

Coût du travail annuel pour un salarié à temps plein, en euros constants de 2023

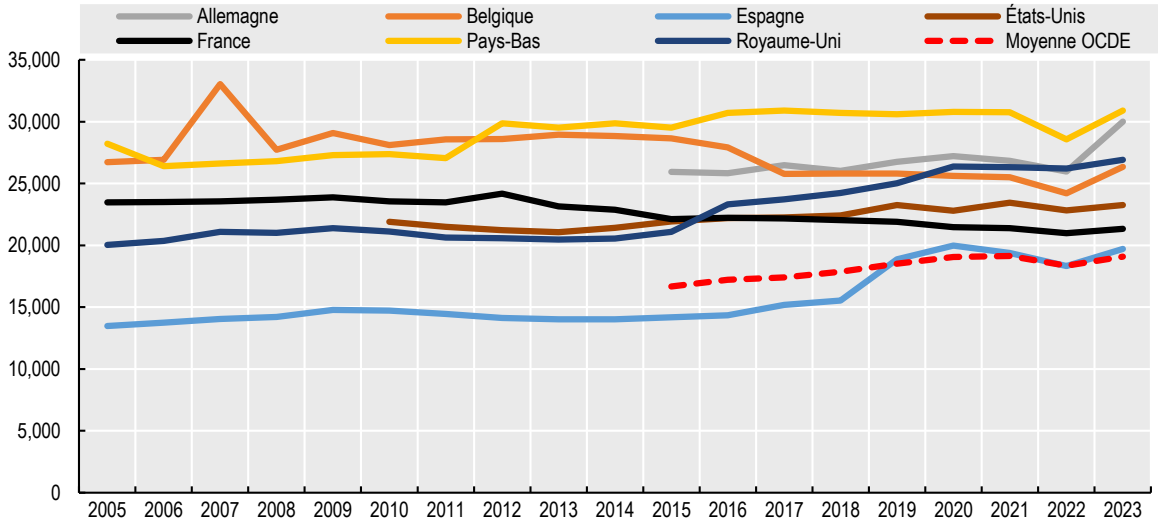
A. France, par année, au salaire minimum



B. France, entre 2012 et 2023, par niveau de salaire



C. Par pays et par année, au salaire minimum

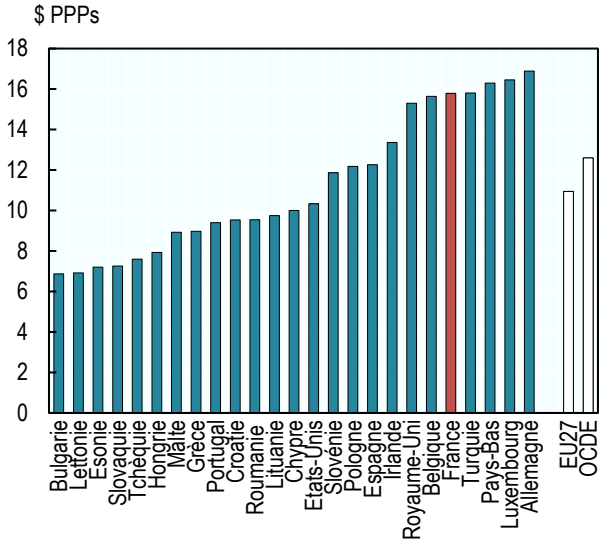


Note : pour le panel C, la moyenne OCDE est effectuée sur les 24 pays pour lesquels les données sont disponibles : Allemagne, Australie, Belgique, Canada, Corée, Espagne, Estonie, États-Unis, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République slovaque, Royaume-Uni, Slovénie, Tchéquie et Turquie.

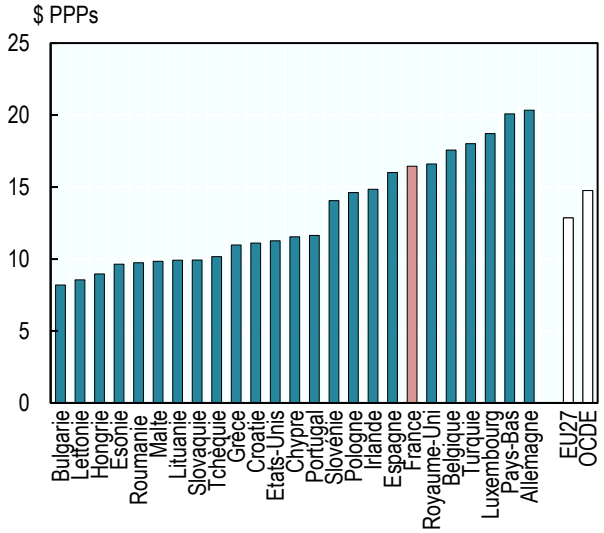
Source : OECD tax-benefit policy database, http://oe.cd/TaxBEN

Graphique III.11 – Les exonérations ciblées des cotisations patronales de sécurité sociale atténuent l'effet du salaire minimum sur le coût du travail en 2024

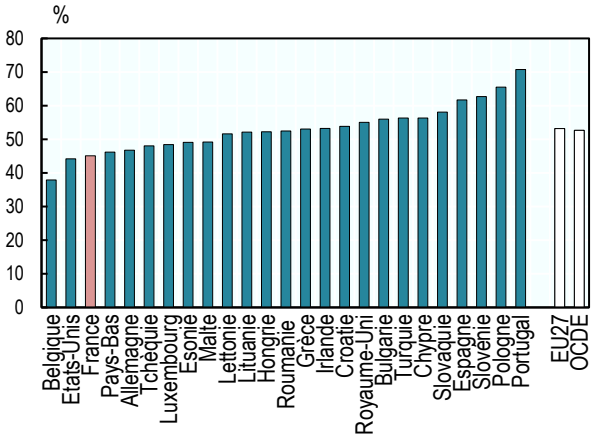
A. Salaire minimum horaire brut (en dollars PPP)



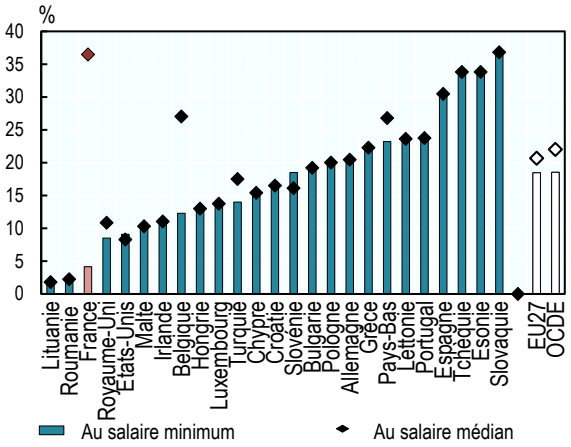
B. Coût horaire du travail au salaire minimum (en dollars PPP)



C. Coût du travail au salaire minimum
(en % du coût du travail au salaire médian)



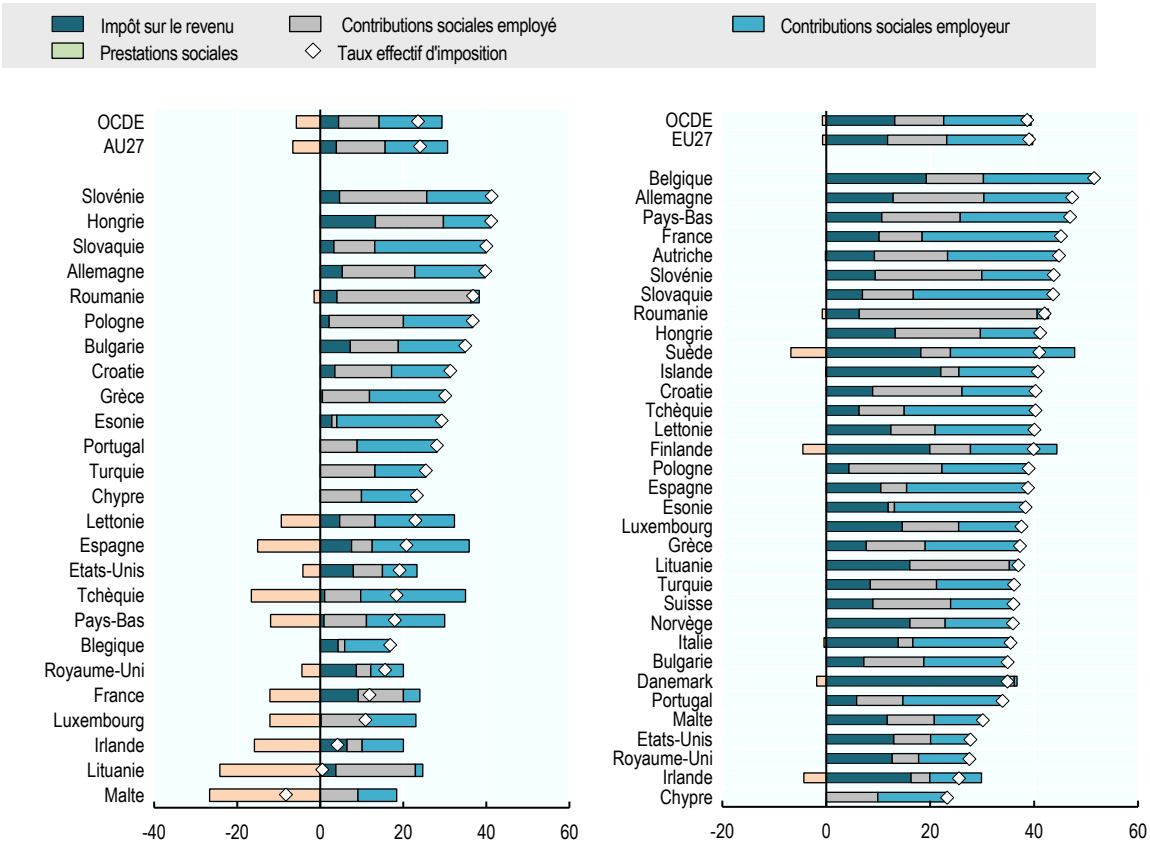
D. Contributions de sécurité sociale employeur
(en % du salaire brut)



Note : 2024 pour tous les pays. Les simulations se réfèrent à un ménage unique sans enfant.

Source : calculs de l'OCDE à l'aide du modèle TaxBEN de l'OCDE v. 2.7.0. L'indicateur de PPA utilisé est la parité de pouvoir d'achat pour les dépenses de consommation finale des ménages (PPP_P31S14).

Graphique III.12 – Total des impôts et des cotisations de sécurité sociale versés moins les prestations reçues en % du coût de la main-d'œuvre en 2024



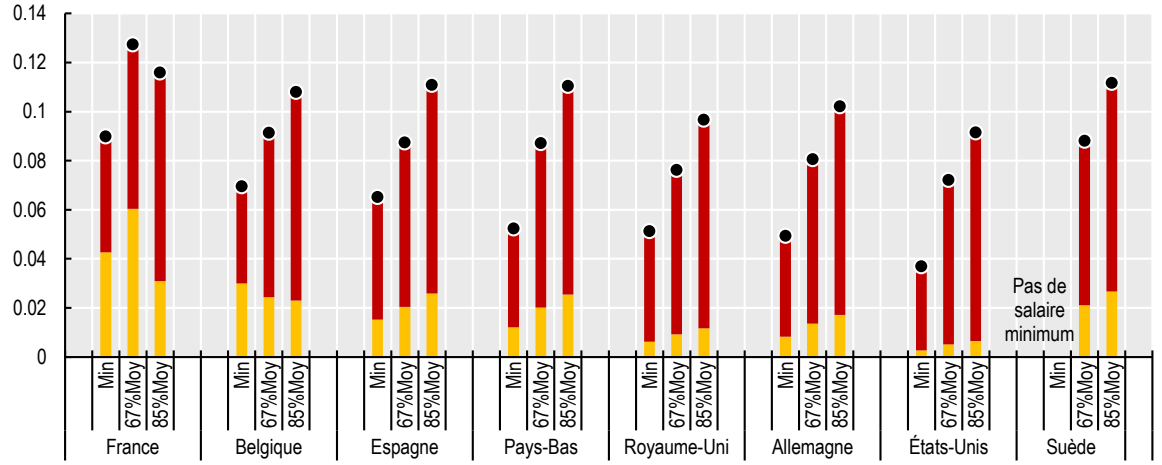
Note : total des impôts et des cotisations de sécurité sociale payés moins les prestations reçues en % des coûts de main-d'œuvre. 2024 pour tous les pays. Les simulations se réfèrent à un ménage unique sans enfant.

Source : calculs de l'OCDE à l'aide du modèle TaxBEN v. 2.7.0, http://oe.cd/TaxBEN

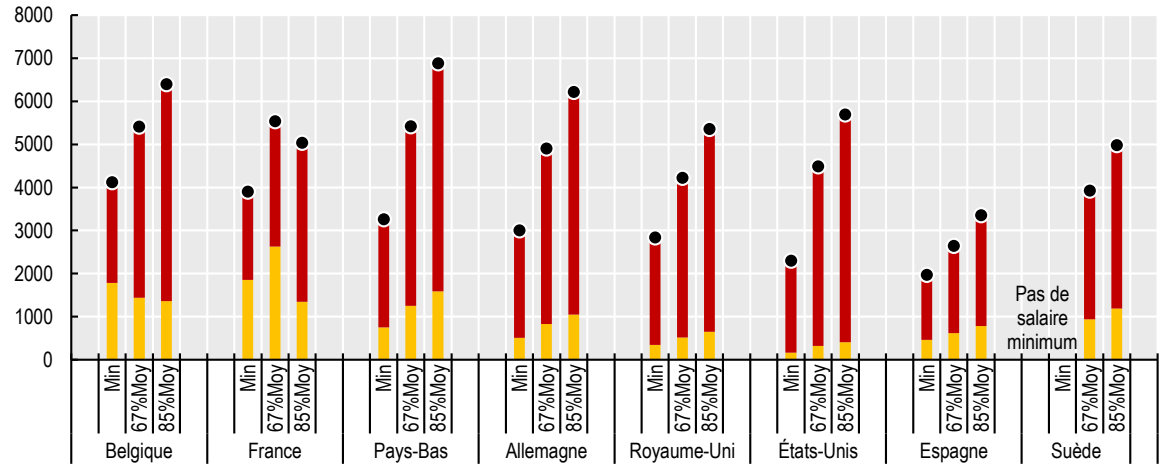
Graphique III.14 – Les augmentations de salaires au voisinage du salaire minimum sont particulièrement coûteuses pour les employeurs en France

Variation du coût du travail annuel à la suite d'une augmentation de 10 % du salaire brut en partant du salaire minimum (Min), de 67 % du salaire moyen (67 % Moy) et de 85 % du salaire moyen (85 % Moy), salarié à temps plein, 2023

A. En part du salaire moyen



B. En euros, annuel



Lecture : en France, les employeurs octroyant une hausse de salaire de 10 % à un salarié à temps plein précédemment rémunéré au Smic font face à une hausse du coût du travail représentant 9 % du salaire moyen dans le pays, pour moitié dû à la hausse du salaire brut, et pour l'autre moitié dû à la hausse des cotisations sociales patronales.

Source : OECD tax-benefit policy database, http://oe.cd/TaxBEN

4. Les prélèvements obligatoires effectifs sont faibles en France au salaire minimum, mais progressent fortement avec le salaire

Si l'on combine la perte des aides sociales et la hausse des impôts côté salarié, et la hausse des cotisations sociales côté employeur, on peut obtenir le niveau total des prélèvements obligatoires supplémentaires qui s'imposent à la suite d'une augmentation de salaire.

Pour un salarié au salaire minimum, le niveau de prélèvements effectifs en France est faible en comparaison internationale, en raison d'importants allègements de cotisations employeurs et de prestations sociales significatives (cf. Graphique III.15). Ainsi, un salarié en couple mono-actif avec deux enfants reçoit 133 % du coût total payé par son employeur.

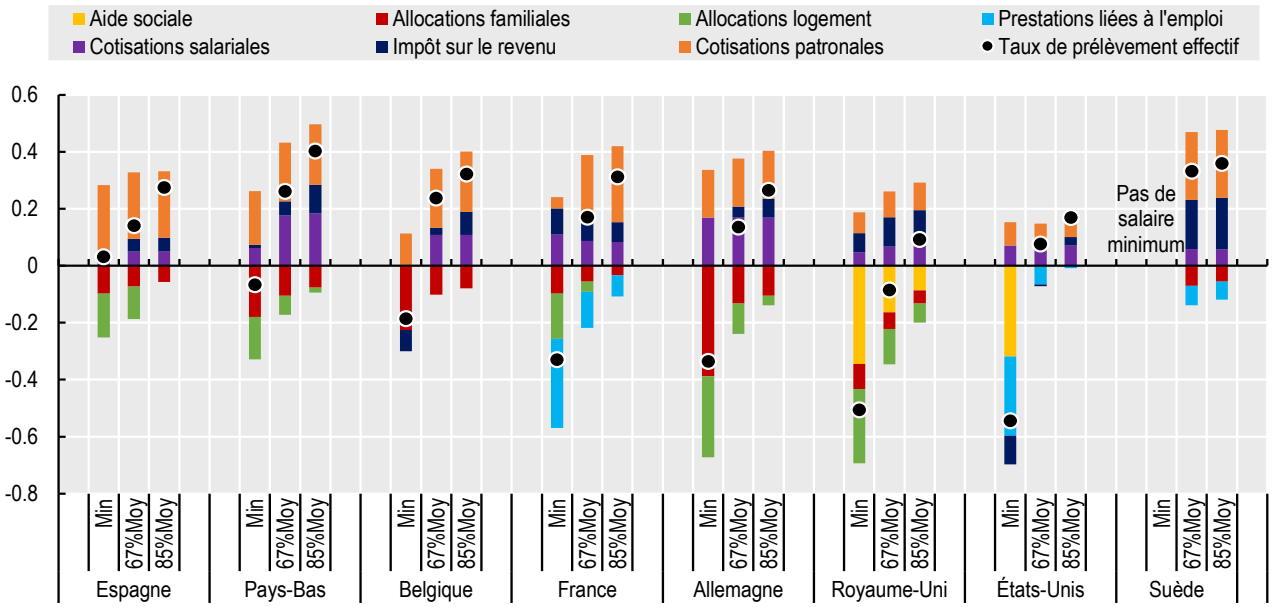
Le niveau de prélèvements effectifs devient comparativement plus important pour des salaires égaux à 67 % et 85 % du salaire moyen (cf. Graphique III.15). En particulier, avec 31 % du coût du travail, la France a l'un des niveaux de prélèvements effectifs les plus élevés pour des salaires égaux à 85 % du salaire moyen. Cela ne provient pas uniquement de moindres allègements de cotisations employeurs ; la dégressivité des prestations sociales joue également un rôle important.

Ainsi, la France est le pays où le taux de prélèvements effectifs progresse le plus fortement à la suite d'une hausse de 10 % du salaire en partant du salaire minimum (cf. Graphique III.16), quelle que soit la composition familiale considérée. C'est pour ces raisons qu'une augmentation de salaire net de 100 euros pour un salarié au Smic correspond à une augmentation du coût du travail considérable : 483 euros (soit 28 % du salaire brut), contre seulement 200 euros au premier seuil de sortie des allègements de cotisations (1,6 fois le Smic), pour un célibataire sans enfant (Groupe d'experts sur le salaire minimum interprofessionnel de croissance, 2023[85]). Environ la moitié de ces 483 euros provient de la hausse des cotisations employeurs, le reste (hors augmentation de salaire net) est dû pour moitié à la compensation de la perte de la prime d'activité, et pour moitié à la compensation de la hausse des cotisations salariales et de l'impôt sur le revenu.

[85] Rapport 2023 du Groupe d'experts sur le Smic.

Graphique III.15 – Le niveau de prélèvements effectifs est faible en France au salaire minimum mais progresse fortement avec le salaire

Prélèvements effectifs au salaire minimum (Min), à 67 % du salaire moyen (67 % Moy) et à 85 % du salaire moyen (Moy), salarié à temps-plein en couple mono-actif avec deux enfants, 2023



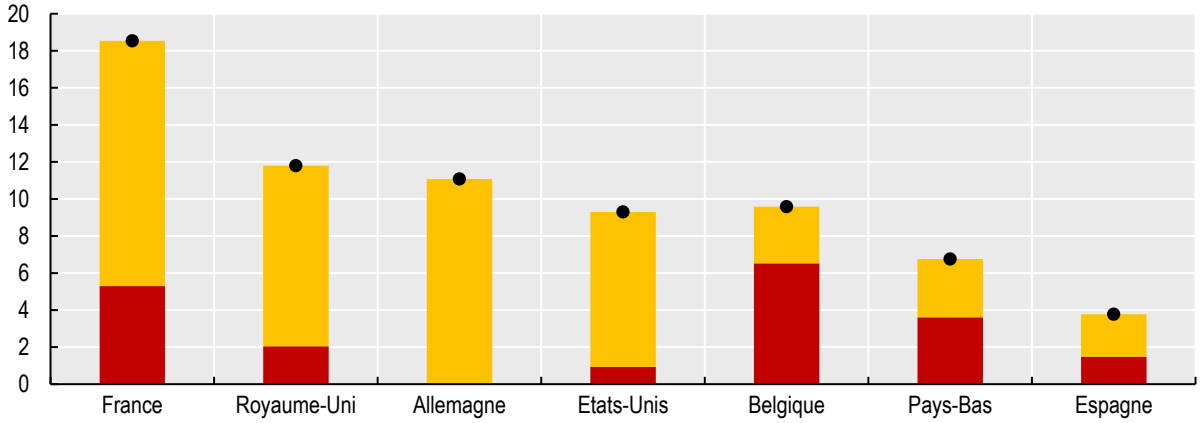
Lecture : en France, en 2023 la somme de tous les prélèvements, nette des prestations sociales versées au niveau du salaire minimum (prélèvements obligatoires effectifs ou coin fiscal) est négative, à -33 %, ce qui signifie que ce ménage reçoit 132 % du coût total payé par son employeur. En revanche, à un niveau de salaire égal à 85 % du salaire médian, le même ménage fait face à un taux effectif d'imposition de 31 %, c'est-à-dire qu'il ne reçoit que 69 % du coût total payé par son employeur.

Source : OECD tax-benefit policy database, http://oe.cd/TaxBEN

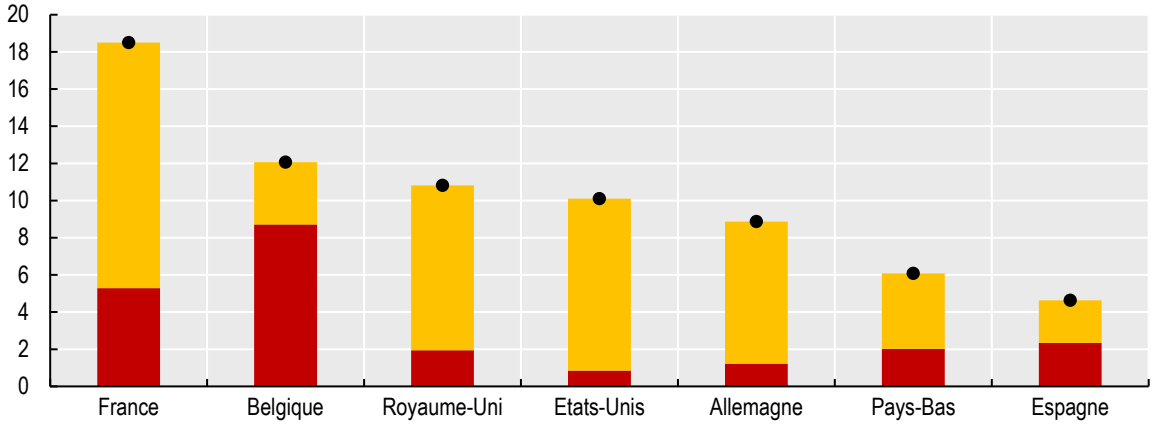
Graphique III.16 – La hausse du niveau de prélèvements obligatoires effectifs à la suite d'une augmentation de salaire à proximité du salaire minimum est particulièrement forte en France

Hausse de l'ensemble des prélèvements effectifs à la suite d'une hausse de 10 % du salaire, en partant du salaire minimum, en points de pourcentage

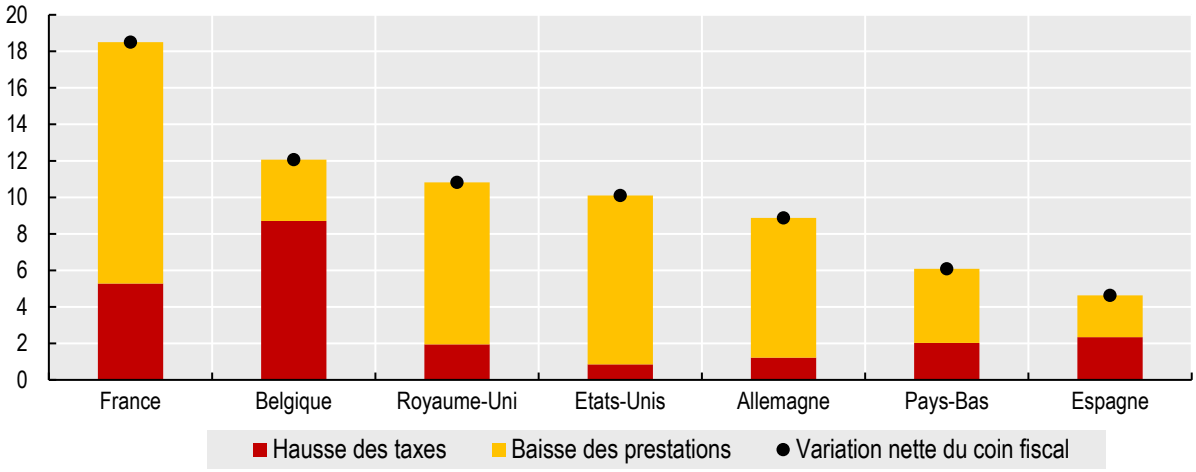
A. Célibataire sans enfant



B. Parent isolé avec deux enfants



C. Couple mono-actif avec deux enfants



Lecture : en France, en 2023, pour un célibataire sans enfant rémunéré au salaire minimum, la hausse du taux de prélèvements obligatoires effectif à la suite d'une hausse de salaire de 10 % représente 18 points de pourcentage.

Source : OECD tax-benefit policy database, http://oe.cd/TaxBEN

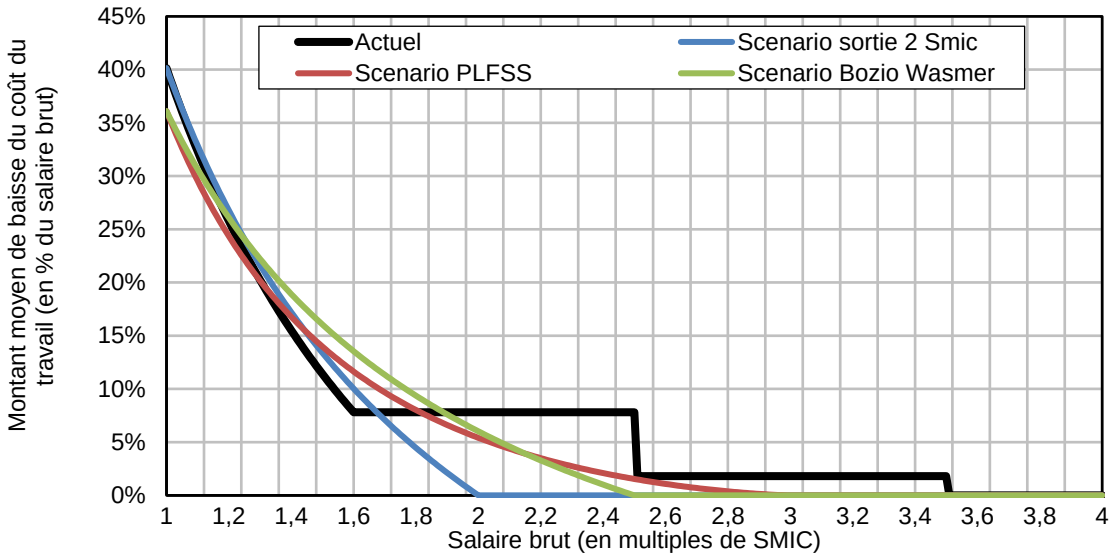
5. La réforme de ce système peut avoir des effets significatifs sur l'emploi

Du point de vue des finances publiques, le système fiscalo-social français pèse lourd sur le budget de l'État – environ 85 milliards d'euros en 2022 si l'on ajoute au coût des allègements de charges celui de la prime d'activité, soit pratiquement 3 points de PIB. Ce système permet toutefois de préserver ou créer de très nombreux emplois. Du fait du mode de calcul des allègements, dont le niveau dépend de la distance entre le salaire et le Smic, toute augmentation de ce dernier qui serait de nature à comprimer la distribution des salaires tend également à augmenter le coût du dispositif au-delà du simple effet de l'inflation. Au cours des dernières années, la dynamique du Smic depuis 2019 – plus rapide que celle des autres salaires – a ainsi contribué à la forte hausse du coût des allégements

de charges qui ont augmenté de 30 % en l'espace de seulement quatre ans (Bozio et Wasmer, 2024).

Si contenir le coût de ce dispositif apparaît nécessaire, il faut bien tenir compte des effets sur l'emploi. Ces effets sont typiquement plus élevés au niveau du Smic qu'au-delà de deux fois le Smic, seuil au-delà duquel l'emploi est nettement moins sensible à son coût. Afin d'illustrer les ordres de grandeur nous nous appuyons sur un modèle simple d'équilibre partiel (cf. Encadré III.3). D'après ce modèle, sur la base de la distribution des salaires en 2023 et en retenant une élasticité de la demande de travail à son coût de -0,8 au niveau du Smic, les allègements créent ou sauvegardent près de 1,95 million d'emplois. En retenant une hypothèse plus conservatrice pour l'élasticité de demande à -0,6 au niveau du Smic, les effets sont plus faibles mais restent considérables, de l'ordre de 1,5 million d'emplois.

Graphique III.17 – Scénarios de réforme des allègements de cotisations patronales simulés



Note : le scénario PLFSS est celui présenté dans la version initiale du projet de loi de financement de la sécurité sociale soumis au parlement.

Source : calculs des auteurs

Nous simulons ensuite l'effet de plusieurs scénarios de réforme afin d'illustrer leur coût en termes d'emplois et leurs bénéfices pour les finances publiques. Ces scénarios sont illustrés sur le Graphique III.17 ci-dessus. Ce graphique représente pour les différents scénarios les exonérations de charge en fonction du salaire brut. Ces exonérations comprennent les allégements généraux (AG) et pour le scénario actuel les allégements des bandeaux maladie (entre 1,6 et 2,5 Smic) et famille (entre 2,5 et 3,5 Smic). Nous reprenons tout d'abord le scénario proposé par Bozio et Wasmer (2024)[86] – qui vise à réduire la hausse des contributions sociales avec la progression du salaire –, et nous le comparons avec le

[86] A. Bozio et É. Wasmer (2024), *Les politiques d'exonérations de cotisations sociales : une inflexion nécessaire*, rapport remis au Premier ministre.

profil proposé dans le projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) fin 2024 – qui vise le même objectif mais ajoute celui d'économies substantielles –, ainsi qu'avec un troisième scénario, qui a notre préférence, et fixerait le point de sortie des allègements à 2 fois le Smic. Pour illustrer la sensibilité des résultats à l'élasticité de la demande de travail, nous faisons varier cette dernière de -0,9 à -0,6 au niveau du Smic pour chaque scénario. Les résultats sont présentés dans le Tableau III.1 ci-dessous.

Ainsi, une réduction des allègements au niveau du Smic de 4 points, comme envisagé initialement dans le PLFSS 2025, provoquerait des pertes de 100 000 emplois environ sur la base de la distribution des salaires observée en 2023, pour une économie annuelle de l'ordre de 5 milliards d'euros. *A contrario*, une sortie des allégements à 2 fois le Smic permettrait une économie de l'ordre de 7 milliards sans effet négatif sur l'emploi. Ces simulations sont cohérentes avec celles réalisées par Bozio et Wasmer (2024) puisque, selon les mêmes simulations, leur scénario de reprofilage ne génère pas d'économies substantielles et ne détruit pas d'emplois en 2022 si l'on retient comme eux une élasticité de la demande de travail de -0,6 (les destructions d'emploi à proximité du Smic étant presque compensées par les créations d'emplois entre 1,2 et 1,8 fois le Smic).

Tableau III.1 – Effets sur l'emploi et les finances publiques des différents scénarios de réforme

Élasticité demande de travail au Smic	Salaires de l'année 2022		Salaires de l'année 2023					
	Bozio-Wasmer		Bozio-Wasmer		PLFSS (paramètres à l'horizon 2026)		Sortie à 2 Smic	
	Effet emploi ('000)	Effet finances publiques (Mds€)	Effet emploi ('000)	Effet finances publiques (Mds€)	Effet emploi ('000)	Effet finances publiques (Mds€)	Effet emploi ('000)	Effet finances publiques (Mds€)
-0,9	1,5	-0,04	-26,2	-1,36	-127,8	-4,98	53,5	-7,32
-0,8	1,4	-0,02	-23,2	-1,30	-113,8	-5,09	47,0	-7,23
-0,7	1,3	0,00	-20,3	-1,24	-99,8	-5,19	40,5	-7,14
-0,6	1,2	0,02	-17,3	-1,18	-85,8	-5,30	34,1	-7,05

Source : calcul des auteurs

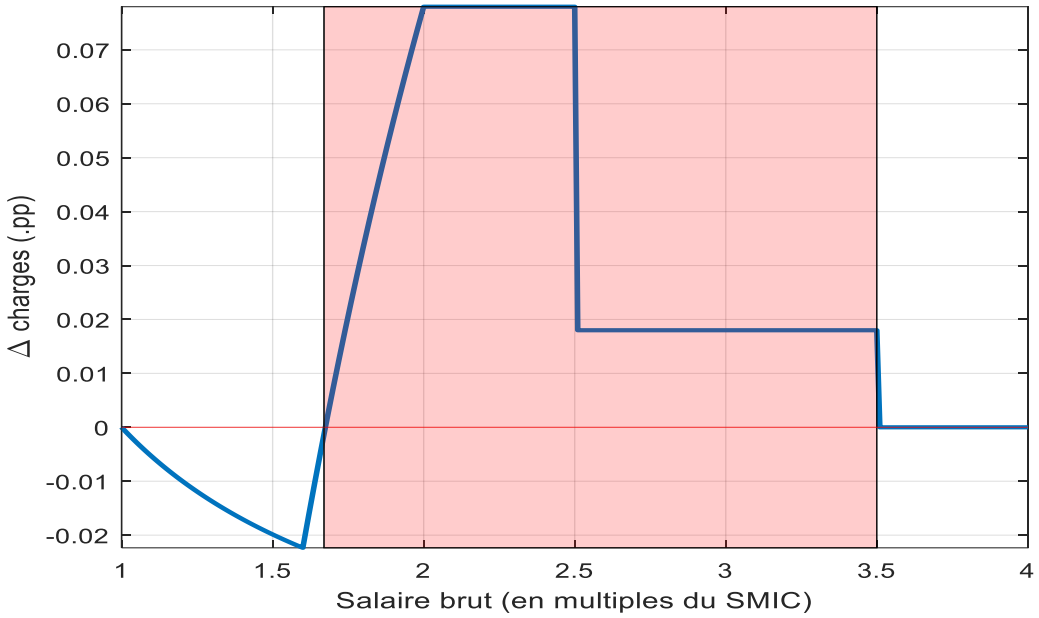
Plus précisément, il ressort de cet exercice de simulation que :

- Le scénario de réforme envisagé dans le rapport de Bozio et Wasmer (2024) est le plus neutre en termes d'emplois et de coût pour les finances publiques : en 2022 et avec une élasticité de -0,6 (conforme aux hypothèses des auteurs de leur rapport), l'effet emploi est très faible et les économies quasi nulles, conformément aux résultats présentés par les auteurs dans leur rapport. En effet, les pertes d'emplois générées par la baisse de 4 points des allégements au niveau du Smic sont compensées par les gains d'emplois bénéficiant d'une hausse des allègements entre 1,2 et 1,8 fois le Smic mais ce scénario détruit 26 000 emplois si l'on retient

une élasticité de la demande de travail au niveau du Smic de -0,9 et que l'on s'appuie sur la distribution des salaires en 2023 qui est caractérisée par une plus forte concentration au niveau du Smic.

- Sur cette même année, le scénario envisagé en PLFSS – visant également une réduction des allègements au niveau du Smic de 4 points, puis une diminution de ces derniers selon un profil convexe pour s'annuler à 3 fois le Smic – détruit entre 85 000 et 127 000 emplois à l'horizon 2026, selon le niveau des élasticités retenues, et ce essentiellement à proximité du Smic ; mais il génère également des économies conséquentes de 5 milliards d'euros par an.
- Quant au scénario de sortie des allègements à 2 fois le Smic – qui ne modifie pas le niveau des allègements au niveau du Smic (cf. Graphique III.18) – il génère des économies encore supérieures, de l'ordre de 7 milliards d'euros, mais cette fois-ci sans effet négatif sur l'emploi. Plus précisément :
    - En comparaison avec la situation actuelle, le coût du travail diminue jusqu'à 1,67 Smic, puis augmente entre 1,67 Smic et 3,5 Smic (zone rouge), seuil à partir duquel les exonérations cessent aujourd'hui. La réduction du coût du travail se concentre principalement autour du Smic, où l'élasticité de la demande de travail est la plus élevée. Les effets sur l'emploi sont présentés dans le Tableau III.2 ci-dessous.
    - Le scénario de sortie à 2 Smic génère un effet global positif estimé entre 34 000 et 53 000 emplois, selon l'hypothèse retenue sur l'élasticité de la demande de travail au niveau du Smic. Contrairement aux scénarios alternatifs – Bozio-Wasmer (2024) et PLFSS à l'horizon 2026 – qui affichent des impacts négatifs sur l'emploi pour 2023, ce scénario présente des effets positifs, principalement liés à la création d'emplois à proximité du Smic. Seuls les emplois au-delà de 1,8 Smic sont légèrement affectés négativement en raison d'une baisse plus marquée des exonérations au-delà de 2 Smic (cf. Tableau III.2).

Graphique III.18 – Variation des cotisations patronales entre le scénario actuel et sortie à 2 Smic



Source : calcul des auteurs

Tableau III.2 – Décomposition des effets sur l'emploi entre le scénario actuel et sortie à 2 Smic

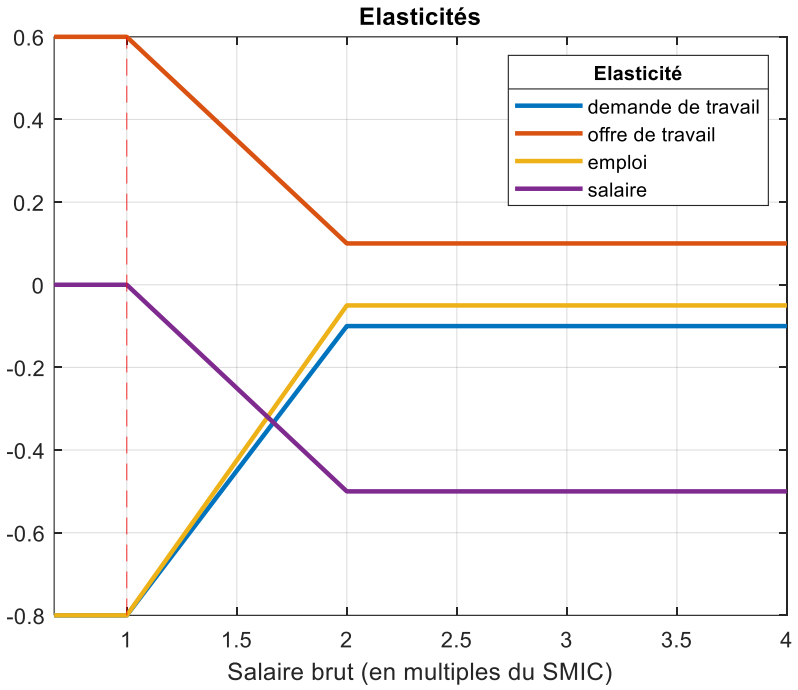
	Variation de l'emploi entre le scénario actuel et sortie à 2 Smic (en milliers) Salaires de l'année 2023			
Élasticité demande de travail au Smic	Effet emploi total	Effet emploi entre 1 et 1,2 Smic	Effet emploi entre 1,2 et 1,8 Smic	Effet emploi au-delà de 1,8 Smic
-0.9	53,5	20,7	41,9	-9,1
-0.8	47,0	18,4	37,4	-8, 8
-0.7	40,5	16,2	32,8	-8,4
-0.6	34,1	13,9	28,3	-8,1

Source : calcul des auteurs

Encadré III.3 – Simulation du coût et des effets emplois des allégements et de quelques scénarios de réforme

Nos simulations s'appuient sur la distribution des salaires de 2022 issue de la base Tous salariés, suivant 400 niveaux de rémunération, telle que rendue publique sur le site de France Stratégie à la suite de la publication du rapport d'Antoine Bozio et Étienne Wasmer (2024)[87]. Nous projetons cette distribution sur 2023 en nous appuyant sur l'évolution du Smic et les effets estimés de diffusion de celui-ci (Goarant et Muller, 2011[88]). De ce point de vue, nos contrefactuels sont purement illustratifs et moins précis que les calculs réalisés par Bozio et Wasmer qui sont réalisés au niveau de l'entreprise. Ils sont néanmoins globalement cohérents avec ces derniers et offrent des ordres de grandeur permettant de comparer différents scénarios de réforme.

Graphique III.19 – Élasticités selon le niveau de salaire en partant de -0,8 pour l'élasticité de la demande de travail au Smic



Source : calculs des auteurs

Nous faisons l'hypothèse d'une élasticité décroissante de la demande de travail, partant de -0,8 au niveau du Smic, puis décroissante linéairement pour atteindre -0,1 au niveau de deux fois le Smic. Nous modulons dans nos simulations cette élasticité entre -0.9 et -0.6 (cf. Tableaux III.1 et III.2). Nous faisons la même hypothèse de décroissance linéaire

[87] A. Bozio et É. Wasmer (2024), *Les politiques d'exonérations de cotisations sociales : une inflexion nécessaire*, rapport remis au Premier ministre.

[88] Claire Goarant et Lara Muller (2011), « Les effets des hausses du Smic sur les salaires mensuels dans les entreprises de 10 salariés ou plus de 2006 à 2009 », Emploi et salaires, édition 2011, Insee

avec le salaire concernant l'élasticité de l'offre de travail en partant de +0,6 au niveau du Smic pour atteindre 0,1 au niveau de deux fois le Smic. Nous calculons ainsi l'élasticité du salaire à une hausse du coût du travail, et par suite l'élasticité de l'emploi à cette hausse, en suivant le modèle de Cahuc, Carcillo, Zylberberg (2014, chapitre 3)[89].

Plus précisément, en notant $L_D(w,\tau) \equiv L_D(w(1+\tau))$ la demande de travail qui dépend du salaire brut w et du taux de cotisations patronales τ, et $L_S(w)$ l'offre de travail, puis en différenciant l'équilibre $L_S(w) = L_D(w(1+\tau))$ par rapport à w et τ, on obtient une semi-élasticité du salaire au coût du travail de :

$$\mathrm{d}ln(w)/\mathrm{d}\tau = \epsilon_d/(\epsilon_s - \epsilon_d(1+\tau))$$

et une semi-élasticité de l'emploi au coût du travail de :

$$\mathrm{d}L_D/L_D = \epsilon_d(1+\tau)\mathrm{d}w/w + \epsilon_d\mathrm{d}\tau$$

où ϵ_d *et* ϵ_s sont respectivement les élasticités de la demande et de l'offre de travail par rapport au salaire. Les variations des élasticités de l'emploi, du salaire, de l'offre et de la demande de travail en fonction du salaire brut en multiples du Smic sont illustrées par le Graphique III.19 ci-dessus.

Pour déterminer la valeur de τ selon le niveau de salaire, nous appliquons le taux de base des cotisations sociales employeurs (pour les entreprises de 50 salariés ou plus) calculés par la Drees[90]. Nous calculons également la prime d'activité pour déterminer le revenu net du salarié (nous retenons à titre illustratif l'hypothèse d'un individu non cadre et célibataire sans enfant). Ainsi, le taux de cotisations patronales hors exonération est de 44,97 % et le taux maximal d'exonération au niveau du Smic est de 40,14 % dans le système actuel (soit un taux effectif de cotisations patronales de 4.83 % au niveau du Smic). Le taux de cotisation des salariés, utilisé pour calculer le salaire net, est quant à lui de 20,84 %. Nous tenons compte du coût pour les finances publiques des pertes de cotisations sociales engendrées, des économies en matière de prime d'activité et des dépenses supplémentaires d'assurance chômage en supposant une allocation moyenne de 1 000 euros par mois versée pendant un an.

Nous obtenons ainsi en 2022 une enveloppe de 75 milliards d'euros d'allègements, conforme aux dépenses engagées. Pour 2023 nous projetons une enveloppe proche de 83 milliards d'euros. Compte tenu des hypothèses d'élasticité retenues, la suppression pure et simple de tous les allégements de cotisations patronales génèreraient une perte comprise entre 1,5 et 2,2 millions d'emplois et une économie nette de 35 à 50 milliards d'euros (une fois déduites les pertes de contributions sociales engendrées par ces destructions).

89 P. Cahuc, S. Carcillo et A. Zylberberg (2014), *Labor Economics*, The MIT Press.

90 L. Quennesson (2024), « De combien faut-il augmenter un salarié au Smic pour relever son revenu disponible de 100 euros ? », *Études et Résultats*, n° 1313, Drees, octobre.

Chapitre 4

Actualité internationale du salaire minimum

Ce chapitre présente l'évolution récente du salaire minimum dans une vingtaine de pays en Europe et hors Europe, en s'appuyant en particulier sur les comparaisons du salaire minimum produites par l'OCDE[91]. Une revue de la littérature récente sur le salaire minimum est proposée dans une seconde partie.

A. Dans la plupart des pays ayant un salaire minimum, celui-ci a été revalorisé en 2024, progressant ainsi à un rythme proche de celui de l'inflation

En 2024, 30 des 38 pays de l'OCDE disposaient de systèmes de salaire minimum[92]. Seuls l'Autriche, le Danemark, la Finlande, l'Islande, l'Italie, la Norvège, la Suède et la Suisse ne disposaient pas d'un salaire minimum légal. Au sein de l'Union européenne, cinq États membres parmi les 27 ne disposent pas d'un salaire minimum légal[93].

Le cadre choisi par chaque pays ayant mis en place un salaire minimum est toutefois très hétérogène : les modalités et fréquences de revalorisation (annuelle ou infra-annuelle, formule automatique ou revalorisation discrétionnaire, etc.), tout comme le périmètre d'application (par exemple, niveaux régionaux, catégories d'actifs, classes d'âge) varient selon les États[94]. Une majorité des pays est dotée d'un comité de suivi ou d'une commission sur le salaire minimum chargé de donner un avis indépendant sur l'opportunité d'une revalorisation du salaire minimum. Mais là encore, la composition de ce comité (experts, élus et/ou partenaires sociaux) mais aussi son rôle (avis contraignant ou non) sont très différents selon les pays (cf. Tableau IV.1 page suivante).

Dans ce contexte, une Directive relative à des salaires minimaux adéquats a été adoptée le 19 octobre 2022, afin de fixer un cadre commun aux pays européens visant à promouvoir des salaires minimaux légaux adéquats en Europe et à améliorer les conditions de travail et de vie des travailleurs. Les États membres doivent adopter les dispositions nécessaires pour se conformer à la directive au plus tard le 15 novembre 2024 (cf. Encadré IV.1).

---

91 Voir OCDE (2024), « Chapitre 1 – En bonne voie mais sur la corde raide : accompagner la reprise des salaires sur des marchés du travail résilients », dans *Perspectives de l'emploi 2024*, rapport, juillet.

92 Environ 90 % des États membres de l'Organisation internationale du travail. Au total, avant la pandémie, 327 millions de salariés recevaient une rémunération égale ou inférieure au taux horaire du salaire minimum applicable dans leur pays, ce qui représentait 19 % de l'ensemble des salariés. Voir OIT (2022), *Rapport mondial sur les salaires 2022-2023. L'impact de l'inflation et du Covid-19 sur les salaires et le pouvoir d'achat*, Genève, Bureau international du Travail.

93 Autriche, Danemark, Finlande, Italie et Suède.

94 Voir également OCDE (2024), « Chapitre 1 – En bonne voie mais sur la corde raide… », *op. cit.*

Tableau IV.1 – Procédures de revalorisation du salaire minimum national dans vingt-trois pays, 2024

Pays	Autorité décidant de la revalorisation	Règle d'indexation automatique	Fréquence de revalorisation	Conditions de fixation
Allemagne	Gouvernement, généralement sur proposition de la Commission salaire minimum	Non	Ajustements réguliers à date fixe	La Commission salaire minimum (employeurs, employés, experts) propose une revalorisation pour les deux ans à venir que le Gouvernement applique ou refuse. En cas de refus, le salaire minimum n'est pas revalorisé. La préconisation de la commission correspond généralement à la moyenne des revalorisations négociées de minima dans un panel de branches[95]. Le Gouvernement peut aussi augmenter le niveau du salaire minimum avec l'accord du Parlement (cela a été le cas pour la revalorisation à 12 € au 1er octobre 2022)
Australie	*Fair Work Commission* (Tribunal national des relations de travail)	Non	Ajustements réguliers à date fixe	Le salaire minimum est revalorisé par la *Fair Work Commission* le 1er juillet de chaque année (au début de l'année fiscale), sur la base de soumissions écrites par des personnes intéressées (organisations et particuliers), des consultations et recherches commandées par le groupe d'experts.
Belgique	Conseil national du travail (bipartite, employeurs et travailleurs)	Oui	Aucun ajustement régulier	Le salaire minimum est indexé sur l'« indice santé », correspondant à l'IPC hors alcool, tabac et produits pétroliers, mais avec combustible de chauffage, gaz et électricité. Le salaire minimum est revalorisé à chaque hausse de l'indice d'au moins 2 % depuis la dernière revalorisation, proportionnellement à la hausse de l'indice.
Canada	Administrations provinciales et territoriales	Oui (au niveau fédéral et dans 9 provinces et territoires)	Ajustements réguliers à date fixe	Le salaire minimum au niveau fédéral est indexé sur l'IPC de l'année civile antérieure. Neuf provinces et territoires ont également adopté une forme d'indexation.
Corée du Sud	Gouvernement, Sur la base des propositions du Conseil pour le salaire minimum	Non	Ajustements réguliers à date fixe	Le salaire minimum est revalorisé chaque année, au plus tard le 5 août, sur la base des propositions du Conseil pour le salaire minimum (composé de représentants des syndicats, du patronat et d'experts).

[95] Sur la base de l'indice des salaires conventionnels publié par Destatis (*Tarifindex*), qui est calculé à partir de 750 conventions salariales incluant également les rémunérations des fonctionnaires. Le Tarifindex est calculé sur la base de la classification des branches WZ 2008. Voir également Destatis (2024), *Indice mensuel des salaires conventionnels et des heures de travail*, p. 6.

Pays	Autorité décidant de la revalorisation	Règle d'indexation automatique	Fréquence de revalorisation	Conditions de fixation
Costa Rica	Conseil national des salaires (tripartite)	Oui	Ajustements réguliers à date fixe	Le salaire minimum est réévalué annuellement par le Conseil national des salaires (en octobre de chaque année avec une entrée en vigueur au 1er janvier de l'année suivante) et indexé sur le coût de la vie et sur la croissance du PIB réel par habitant[96].
Espagne	Gouvernement	Non	Ajustements réguliers à date fixe	Par décret une fois par an ; elle est fondée sur les prévisions de l'inflation et après consultation des partenaires sociaux. Le niveau du salaire minimum peut être révisé tous les six mois si l'indice des prix à la consommation dépasse les prévisions du taux d'inflation. En 2021, un comité d'experts a été mis en place pour formuler des recommandations sur l'augmentation du salaire minimum.
États-Unis	Congrès (minimum fédéral)	Non (au niveau fédéral)	Aucun ajustement régulier	Le salaire minimum fédéral ne fait l'objet d'aucune indexation automatique. Son niveau est fixé par la Congrès dans la cadre du *Fair Labor Standards Act*. Actuellement, 34 États, territoires et districts ont un salaire minimum supérieur au minimum fédéral, dont 19 États et le district de Columbia où ce minimum légal est indexé sur une mesure de l'inflation.
France	Gouvernement	Oui	Ajustements réguliers à date fixe (et ajustements automatiques infra-annuels)	Le salaire minimum est indexé sur l'indice des prix à la consommation hors tabac du 1er quintile des ménages (IPCHT-Q1) et revalorisé chaque année (au 1er janvier) ainsi qu'à chaque hausse de l'IPC du dernier quintile d'au moins 2 % depuis la dernière augmentation du salaire minimum. Les revalorisations annuelles sont également indexées sur la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et des employés. Le Gouvernement peut décider à tout moment d'une hausse supplémentaire (« coup de pouce »).

[96] La composante associée à l'augmentation du coût de la vie comprend à la fois un ajustement pour l'inflation attendue et un ajustement pour compenser la différence entre l'inflation réelle et l'inflation attendue. La composante liée à la croissance du PIB par habitant prend en compte un pourcentage fixé entre 20 % et 50 % du taux de croissance annualisé moyen sur trois ans du PIB réel par habitant publié par la Banque centrale du Costa Rica.

Pays	Autorité décidant de la revalorisation	Règle d'indexation automatique	Fréquence de revalorisation	Conditions de fixation
Grèce	Gouvernement, sur la base de l'avis d'une commission d'experts	Non	Aucun ajustement régulier*	Le salaire minimum national est fixé par décret en Conseil des ministres, sur proposition du ministre du Travail, sur la base de l'avis d'une commission d'experts de cinq membres et après concertation des partenaires sociaux. Il est examiné tous les ans.
Hongrie	Gouvernement	Non	Ajustements réguliers à date fixe	Sur proposition du Forum de consultation permanente entre le Gouvernement et le secteur privé (VFK) regroupant des représentants du Gouvernement, des organisations patronales et syndicales.
Irlande	Gouvernement, sur la base des recommanda-tions de la *Low Pay Commission*	Non	Ajustements réguliers à date fixe	Sur la base des recommandations de la *Low Pay Commission*, organe indépendant composé d'un président et de huit membres – dont trois représentent les intérêts des travailleurs, trois ceux des employeurs, et deux experts du marché du travail, du droit du travail, des statistiques ou de l'économie.
Israël	*n.d.*	Oui	Ajustements réguliers à date fixe	Le salaire minimum est établi à 47,5 % du salaire moyen.
Japon	Administrations provinciales et territoriales	Non	Ajustements réguliers à date fixe	Sur la base des délibérations d'un « Conseil régional du salaire minimum », suivant lui-même les recommandations d'un « Conseil central des salaires minimums », un groupe consultatif national composé de représentants du patronat, de syndicats et d'experts.
Luxembourg	Gouvernement	Oui	Ajustements réguliers à date fixe	Tous les salaires sont indexés sur l'IPC antérieur (à chaque hausse de l'IPC d'au moins 2,5 % depuis le dernier semestre).
Pays-Bas	Gouvernement	Oui	Ajustements réguliers à date fixe	Le salaire minimum est indexé sur l'évolution prévue des salaires au cours des six prochains mois en utilisant un panier de salaires minima de branche convenus dans le cadre de négociations collectives. Il est revalorisé deux fois par an. Le Gouvernement peut cependant décider exceptionnellement de relever le salaire minimum au-delà de cette formule, comme il l'a fait en 2023.

Pays	Autorité décidant de la revalorisation	Règle d'indexation automatique	Fréquence de revalorisation	Conditions de fixation
Pologne	Gouvernement	Oui	Ajustements réguliers à date fixe	Le salaire minimum est indexé sur l'inflation future, à laquelle s'ajoute 2/3 de la croissance future du PIB si, au premier trimestre de l'année, le montant du salaire minimum est inférieur à la moitié du salaire moyen. Si les prévisions d'inflation diffèrent de l'évolution constatée de l'indice des prix, une correction est effectuée l'année suivante. Le salaire minimum est revalorisé une fois par an (deux fois par an dès que la prévision gouvernementale d'inflation dépasse 5 %).
Portugal	Gouvernement	Non	Ajustements réguliers à date fixe	Après consultation de la Commission permanente de concertation sociale (tripartite : Gouvernement, organisations patronales et syndicats salariés). La Constitution établit l'obligation pour l'État de fixer et d'actualiser un salaire minimum national obligatoire en tenant compte, entre autres facteurs, des besoins des travailleurs, de l'inflation, de la productivité, et de la stabilité économique et financière.
République tchèque	Gouvernement	Oui	Ajustements réguliers à date fixe	Le salaire minimum est indexé sur un coefficient fixé par le Gouvernement et la prévision de salaire moyen dans l'économie pour l'année civile concernée.
Royaume-Uni	Gouvernement, sur la base des recommandations de la *Low Pay Commission*	Non	Ajustements réguliers à date fixe	Sur recommandation de la *Low Pay Commission* (organe indépendant composé de neuf experts, issus des milieux de salariés, d'employeurs et du monde universitaire). Si le Gouvernement ne suit pas la recommandation, il doit s'en justifier devant le Parlement.
République slovaque	Gouvernement	Non**	Ajustements réguliers à date fixe	Négociation entre les partenaires sociaux en vue d'un accord. En cas d'échec, débat au sein du Conseil économique et social (en présence du Gouvernement). Si aucun accord n'est trouvé, une formule automatique est appliquée : le salaire minimum de l'année *n* est fixé à 57 % du salaire moyen de l'année *n-2*.

Pays	Autorité décidant de la revalorisation	Règle d'indexation automatique	Fréquence de revalorisation	Conditions de fixation
Slovénie	Gouvernement	Non	Ajustements réguliers à date fixe	Après consultation des partenaires sociaux.
Suisse (5 cantons)	Cantons	Oui (au niveau cantonal)	Ajustements réguliers à date fixe	Dans le canton de Neuchâtel, le salaire minimum cantonal est ajusté automatiquement chaque année en fonction de l'indice des prix à la consommation. Dans le canton de Bâle-Ville, le salaire minimum est ajusté (uniquement à la hausse) en fonction d'un indice mixte (moyenne des salaires nominaux et de l'IPC). Dans le canton de Genève, le salaire minimum est indexé (uniquement à la hausse) sur l'IPC. Dans le canton du Tessin, les pouvoirs publics ajustent chaque année les limites inférieure et supérieure du salaire minimum cantonal en fonction de l'évolution de l'indice national des prix.

** En Grèce, conformément aux dispositions légales en vigueur, le salaire minimum national est examiné une fois par an. Cette réévaluation n'entraîne pas obligatoirement d'ajustement du niveau du salaire minimum.*

*** Pour la Slovaquie, une formule automatique de revalorisation s'applique cependant en cas d'échec de la procédure normale de revalorisation (via négociation entre les partenaires sociaux).*

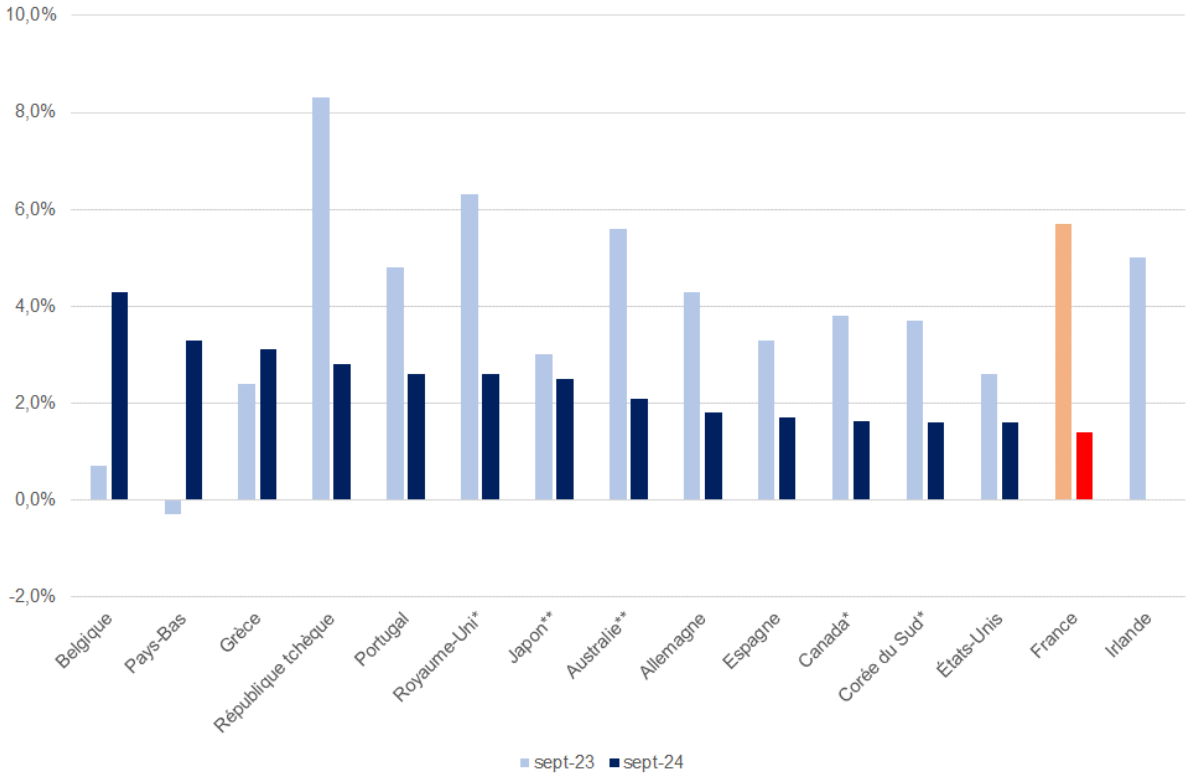
Note : la mention « Suisse (5 cantons) » se rapporte aux cinq cantons suisses dotés d'un salaire minimum légal, soit les cantons de Bâle-Ville, de Genève, du Jura, de Neuchâtel et du Tessin.

Source : OCDE, Perspectives de l'emploi 2024, *Chapitre 1 et informations fournies par les services économiques en ambassade de la Direction générale du Trésor.*

Le Graphique IV.1 présente le taux de variation annuel de l'inflation en septembre 2023 et en septembre 2024 pour une sélection de 15 pays de l'OCDE disposant d'un salaire minimum[97]. Après un pic d'inflation en 2022, l'inflation a diminué dans la très grande majorité des pays étudiés (sauf en Belgique, aux Pays-Bas et en Grèce), principalement sous l'effet du retournement partiel de la hausse des prix de l'énergie. L'inflation reste néanmoins supérieure à l'objectif de 2 % fixé par les banques centrales dans 31 pays de l'OCDE. Le niveau d'inflation le plus bas enregistré en glissement annuel en septembre 2024, dans cette sélection, est de +0,0 % en Irlande, le plus haut est de +4,3 % en Belgique.

[97] Il s'agit des pays présentés dans le graphique IV.2 et le tableau IV.2.

Graphique IV.1 – Évolution de l'indice des prix à la consommation harmonisé en glissement annuel en septembre 2023 et en septembre 2024



*Source : données harmonisées d'Eurostat, sauf les pays signalés par « * » source OCDE et « ** », pour lesquels les données proviennent directement de l'organisme statistique du pays ; calculs DG Trésor.*

Dans ce contexte de ralentissement de l'inflation, les salaires réels progressent en glissement annuel dans la plupart des pays de l'OCDE. D'après les données disponibles au 1er trimestre 2024, 29 pays sur 35 enregistraient une croissance annuelle positive des salaires réels, ce qui s'explique par plusieurs facteurs outre le ralentissement de l'inflation : les tensions sur les marchés du travail, la hausse des salaires minimums légaux et l'ajustement des salaires négociés (croissance des salaires nominaux)[98]. Cependant, même si les salaires réels montrent des signes de reprise, ils demeurent inférieurs aux niveaux d'avant la crise sanitaire dans 16 des 35 pays analysés[99].

Le Graphique IV.2 présente l'évolution des salaires minimums nominaux et réels parmi une sélection de 15 pays de l'OCDE parmi les 35 pays analysés[100] entre mai 2019 et mai 2024.

[98] OCDE (2024), « Chapitre 1 – En bonne voie mais sur la corde raide : accompagner la reprise des salaires sur des marchés du travail résilients », *op. cit.*

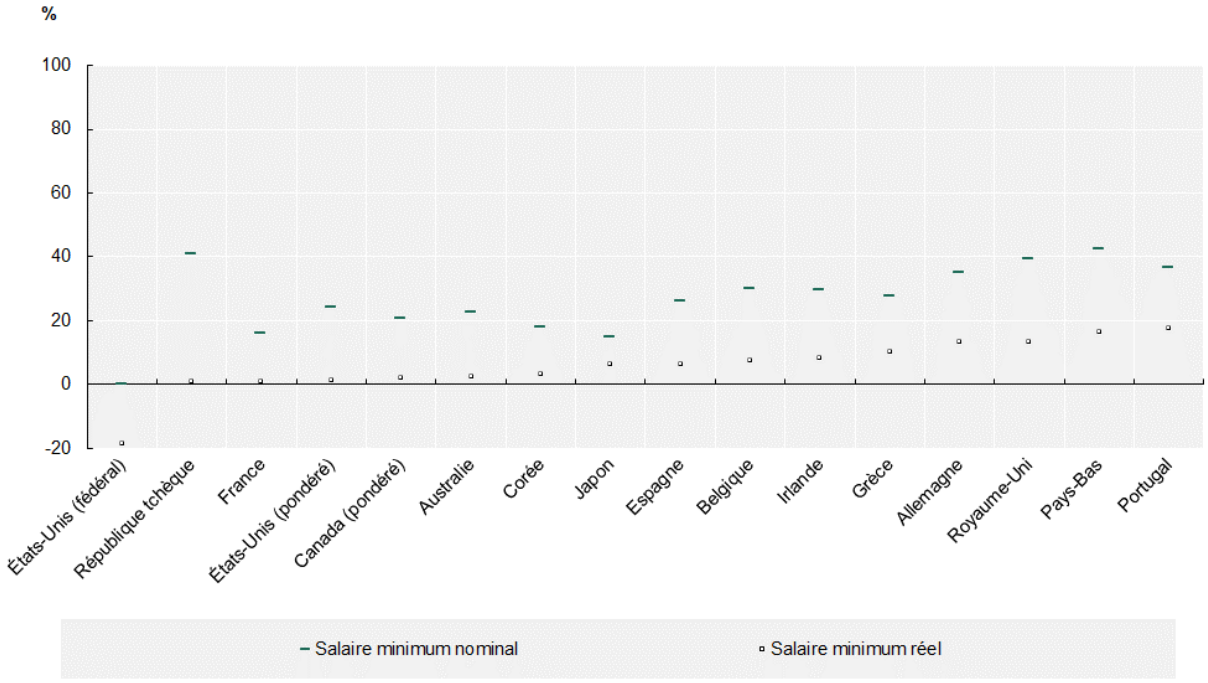
[99] Il s'agit des pays pour lesquels l'OCDE dispose de données : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Corée du Sud, Costa Rica, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Israël, Italie, Japon, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Mexique, Norvège, Nouvelle-Zélande, Pays-Bas, Pologne, Portugal, République tchèque, Royaume-Uni, Slovaquie, Slovénie, Suède et Suisse.

[100] Il s'agit des pays présentés dans le Graphique IV.1 et le Tableau IV.2.

Les importantes revalorisations nominales du salaire minimum dans les pays dotés d'un salaire minimum national ont permis de préserver le pouvoir d'achat des travailleurs rémunérés à ce niveau depuis début 2021. Ainsi, l'évolution du salaire minimum réel est positive pour l'ensemble des 15 pays étudiés (sauf au niveau fédéral aux États-Unis) et en mai 2024, le salaire minimum réel était supérieur de 6,5 % (hausse médiane) à celui constaté en mai 2019 dans ces pays.

Graphique IV.2 – Variation des salaires minimums nominaux et réels en mai 2024

(Variation cumulée en pourcentage des salaires minimums nominaux et réels depuis mai 2019)



Note : les données relatives au Canada (pondéré) correspondent à l'indice de Laspeyres du salaire minimum des provinces et territoires (hors juridiction fédérale) pondéré par la part des salariés des provinces et territoires en 2019. Les données relatives aux États-Unis (pondéré) correspondent à l'indice de Laspeyres du salaire minimum des États (à l'exception des territoires comme Porto Rico ou Guam) pondéré par la part des salariés non agricoles du secteur privé par État en 2019.

Source : OCDE (2024), Perspectives de l'emploi 2024.

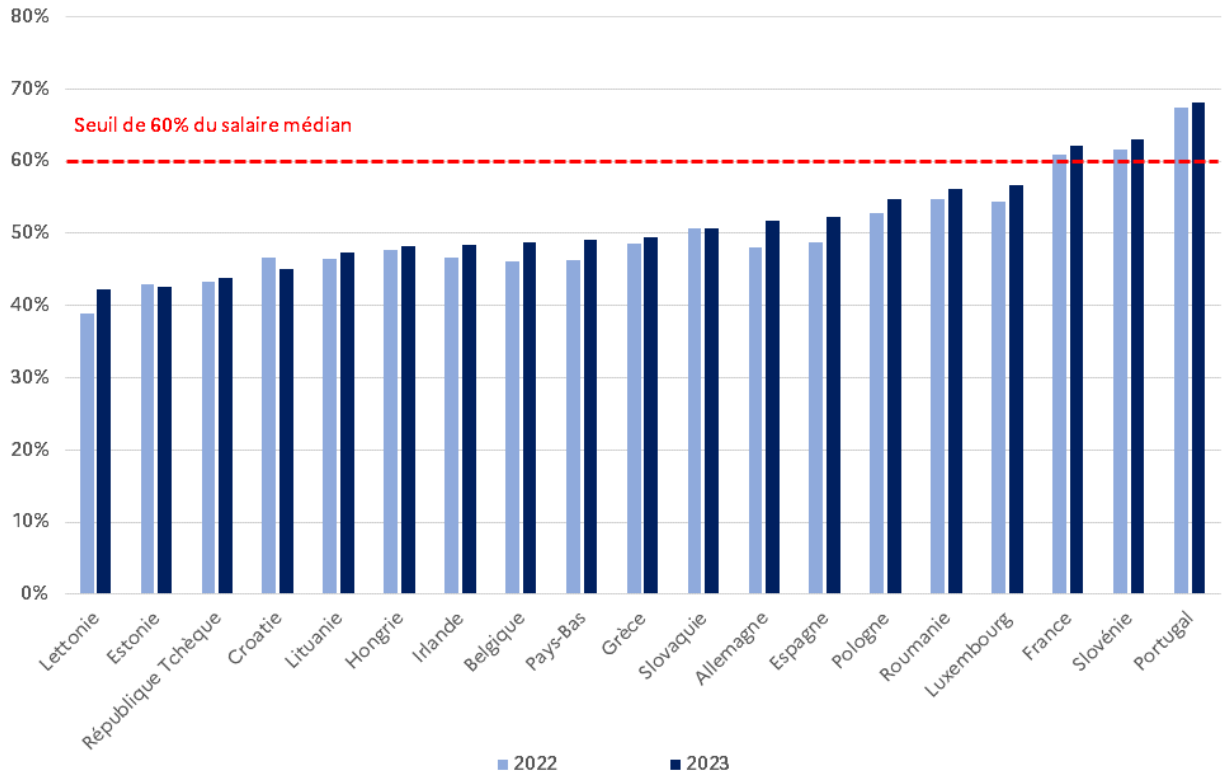
Le Graphique IV.3 présente l'évolution du salaire minimum en proportion du salaire médian pour un salarié à temps plein (indice Kaitz) en 2022 et en 2023, en hausse dans 25 des 33 pays pour lesquels l'OCDE mesure cet indicateur[101]. En particulier, parmi les 19 pays représentés dans le Graphique IV.3[102], l'indice Kaitz en 2023 est supérieur à son niveau

[101] Source : base de données Salaire minimum par rapport au salaire moyen des travailleurs à temps plein de l'OCDE.

[102] Ces pays correspondent aux 19 pays de l'Union européenne disposant d'un salaire minimum et appartenant à l'OCDE, qui sont donc concernés par la Directive européenne relative à des salaires minimaux adéquats (cf. Encadré IV.1). Le critère de l'appartenance à l'OCDE exclut trois pays de l'Union européenne disposant d'un salaire minimum : la Roumanie, l'Estonie et Malte.

de 2022 dans 16 pays et supérieur de plus de 2 points à son niveau de 2022 dans 6 pays : en Allemagne (+3,6 points à 52 %), en Belgique (+2,6 points à 49 %), en Espagne (+3,4 points à 52 %), en Lettonie (+3,4 points à 42 %), au Luxembourg (+2,4 points à 57 %) et aux Pays-Bas (+2,8 points à 49 %).

Graphique IV.3 – Salaire minimum en proportion du salaire médian, pour un salarié à temps plein en 2022 et en 2023



Source : OCDE.

Encadré IV.1 – La Directive européenne relative à des salaires minimaux adéquats[103]

Le 19 octobre 2022, l'Union européenne a adopté la Directive relative à des salaires minimaux adéquats[104], sur la base de ses compétences en matière de politique sociale et plus précisément en matière de conditions de travail (article 153 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne). Les principaux objectifs de cette directive sont les suivants.

- *Promouvoir la négociation collective sur les salaires* : mise en place d'un plan d'action visant une augmentation progressive du taux de couverture conventionnelle quand celui-ci est inférieur au seuil défini de 70 %. Permettre la participation effective et en temps utile des partenaires sociaux à l'organe consultatif suivant le salaire minimum et à la fixation des critères d'actualisation de ce dernier.
- *Assurer le caractère adéquat du salaire minimum*, pour les pays dotés d'un salaire minimum. La liste des critères est définie dans l'article 5 et mentionne la prise en compte, *a minima* : du coût de la vie, du niveau général des salaires, de leur distribution et de leur évolution, ainsi que l'évolution de la productivité du travail. La directive mentionne également des valeurs de référence indicatives couramment utilisées au niveau international (60 % du salaire médian brut et 50 % du salaire moyen brut). La revalorisation de ce salaire doit se faire au minimum tous les deux ans (ou au plus tard tous les quatre ans pour les pays qui disposent d'un mécanisme d'indexation automatique).
- *Garantir l'accès effectif à ce salaire* et donc rendre possible une forme de contrôle, par l'inspection du travail par exemple, et prévoir des procédures de sanction en cas de non-respect.
- *Établir un suivi régulier* par le biais de la publication de rapports réalisés tous les deux ans par les États membres. Ces rapports sont adressés à la Commission et doivent informer sur le taux de couverture conventionnelle et sur l'adéquation du niveau de salaire minimum, pour les pays qui en sont dotés. Les progrès effectués dans la mise en œuvre de la directive seront également surveillés dans le cadre du semestre européen.

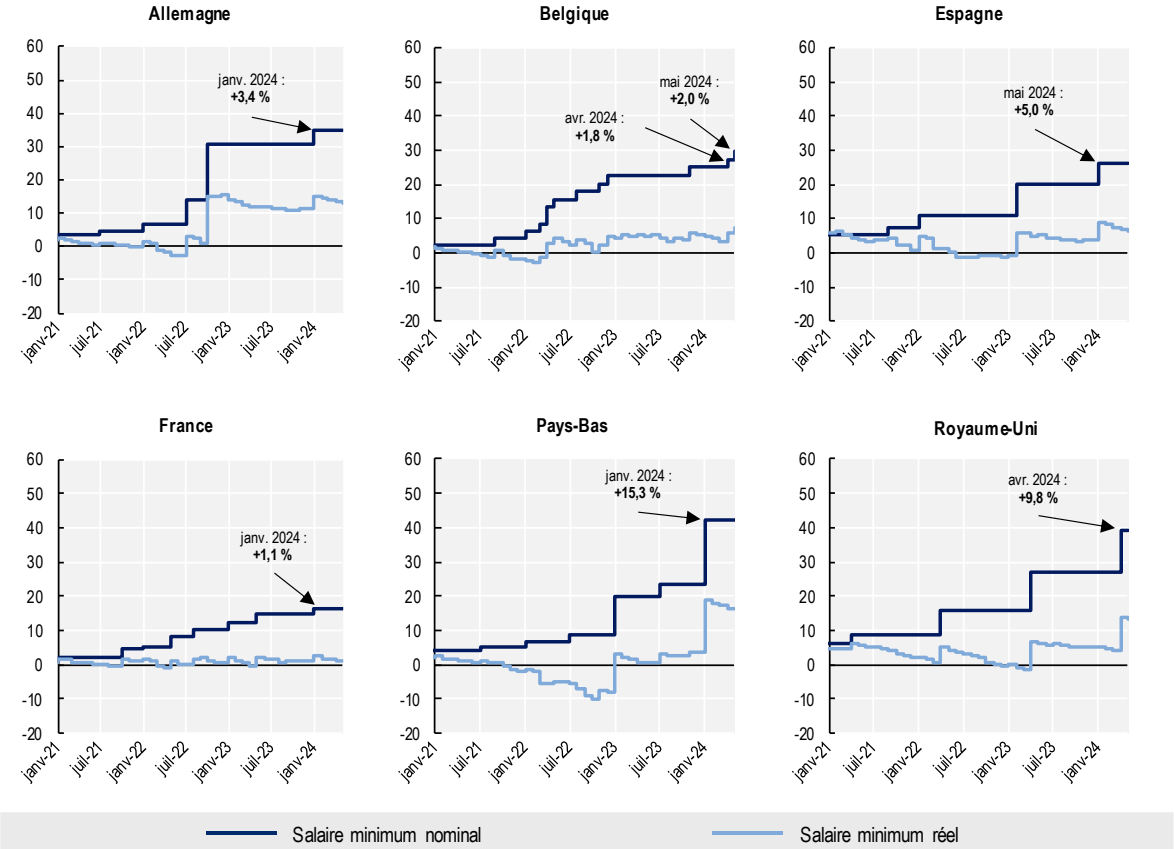
Les États membres, dont la France, ont jusqu'au 15 novembre 2024 pour transposer la directive en droit national. En 2023, parmi 19 pays de l'Union européenne, seuls 3 pays (dont la France) disposaient d'un salaire minimum supérieur au seuil indicatif de 60 % du salaire médian brut donné par la directive. Les compétences de l'Union européenne étant toutefois limitées en matière de rémunération (art. 153 § 5 du TFUE), la directive n'impose pas la fixation d'un salaire minimum légal pour les États membres n'en possédant pas déjà un. Elle ne vise pas non plus à harmoniser le niveau des salaires minimaux (les seuils de référence donnés par la directive n'ont ainsi qu'une valeur indicative), ni à établir un mécanisme de revalorisation uniforme.

[103] Cf. Directive (UE) 2022/2041 du parlement européen et du conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne.

[104] Le Conseil a arrêté sa position le 6 décembre 2021. Le Parlement a adopté son mandat de négociation le 25 novembre 2021. Le 7 juin, après huit cycles de négociation, le Conseil et le Parlement sont parvenus à un accord sur une position commune, suivi d'un vote formel du Conseil et au Parlement.

Le Graphique IV.4 présente l'évolution du salaire minimum en valeurs nominale et réelle pour six pays d'Europe dotés d'un salaire minimum. Pour l'ensemble de ces pays, la hausse du salaire minimum nominal a entièrement compensé celle de l'inflation entre janvier 2021 et mai 2024.

Graphique IV.4 – Salaire minimum nominal et réel par pays entre janvier 2021 et mai 2024 (base 100 en décembre 2020)



Notes :

- *le salaire minimum réel correspond au salaire minimum nominal déflaté par l'indice des prix à la consommation (tous postes, séries nationales) provenant de la base de données de l'OCDE relative aux indices de prix à la consommation (IPC). En Belgique et en France, les salaires minimums sont indexés sur des indices de prix différents et, par conséquent, l'évolution des salaires minimums réels présentée dans ce graphique ne reflète pas exactement l'effet de l'indexation.*
- *Avertissements pays : en Belgique, le salaire minimum reporté est celui concernant les salariés âgés de 18 ans et plus. À partir d'avril 2022, le salaire minimum ne comprend plus de conditions d'âge et d'ancienneté et a été ajusté en conséquence par une augmentation de 4,7 % à cette date. En Espagne, le salaire minimum inclut les primes annuelles (13e et 14e mois).*

Source : Base de données de l'OCDE sur l'emploi (OCDE, 2024), « Prix : Prix à la consommation », Principaux indicateurs économiques (base de données) ; calculs OCDE.

Le Tableau IV.2 synthétise l'évolution récente des salaires minimums dans dix pays européens et cinq pays hors Europe, à partir des informations fournies par les services économiques en ambassade de la Direction générale du Trésor. Celle-ci est mise au regard de l'évolution de l'inflation sur un an (entre septembre 2023 et septembre 2024 à partir des données Eurostat, OCDE ou des organismes statistiques nationaux) et de la dynamique des salaires moyens (remontées des services économiques en ambassade de la Direction générale du Trésor et organismes statistiques nationaux).

Tableau IV.2 – Résumé de la situation sur le salaire minimum national légal en 2024 dans différents pays

Pays	Dernier niveau* du salaire minimum brut au niveau national disponible en 2024**	Niveau précédent du salaire minimum au niveau national brut en 2023*** (septembre)	Revalorisations entre oct. 2023 et sep. 2024 [chronique]	Évolution de l'indice du coût du travail sur un an (au T2 2024)	Évolution de l'Indice des prix à la consommation sur un an (septembre 2023 – septembre 2024)
France	11,65 €/h	11,52 €/h	+1,13 % [janv. 2024]	+3,7 %	+1,4 %
Europe (hors France)					
Allemagne	12,41 €/h	12,00 €/h	+3,4 % [janv. 2024]	+5,1 %	+1,8 %
Belgique	12,11 €/h ****	11,87 €/h	+2,0 % ; +1,8 % [nov. 2023 ; avril 2024]	+2,6 %	+4,3 %
Espagne	8,52 €/h*****	8,28 €/h	+5,0 % [fév. 2024]	+3,9 %	+1,7 %
Grèce	5,59 €/h *****	5,25 €/h	+6,4 % [avril 2024]	+9,3 %	+3,1 %
Irlande	12,70 €/h	11,30 €/h	+12,4 % [janv. 2024]	+6,1 %	+0,0 %
Pays-Bas	13,68 €/h ****	12,79 €/h (36 h/s) 12,12 €/h (38 h/s) 11,51 €/h (40 h/s)	+15,3 % ; +3,1 % [janv. 2024 ; juill. 2024]	+5,6 %	+3,3 %
Portugal	5,81 €/h ****	5,12 €/h	+7,9 % [janv. 2024]	+7,2 %	+2,6 %
République tchèque	4,42 €/h 112,50 CZK/h	4,31 €/h 103,80 CZK/h	+9,2 % [janv. 2024]	+6,3 %	+2,8 %
Royaume-Uni	13,52 €/h 11,44 £/h	12,06 €/h 10,42 £/h	+9,8 % [avril 2024]	n.a.	+1,7 %
Hors Europe					
Australie	14,55 €/h 24,10 AUD/h	14,17 €/h 23,23 AUD/h	+3,75 % [juill. 2024]	n.a.	+2,1 %
Canada	11,54 €/h 17,30 CAD/h	11,42 €/h 16,65 CAD/h	+3,9 % [avril 2024]	n.a.	+1,6 %
Corée du Sud	6,62 €/h 9 860 wons/h	6,84 €/h 9 620 wons/h	+5,0 % [janv. 2024]	n.a.	+1,6 %

Pays	Dernier niveau* du salaire minimum brut au niveau national disponible en 2024**	Niveau précédent du salaire minimum au niveau national brut en 2023*** (septembre)	Revalorisations entre oct. 2023 et sep. 2024 [chronique]	Évolution de l'indice du coût du travail sur un an (au T2 2024)	Évolution de l'Indice des prix à la consommation sur un an (septembre 2023 – septembre 2024)
États-Unis	6,71 €/h ****** 7,25 $/h Salaire minimum effectif : 11,55 $/h*******	6,66 €/h 7,25 $/h	Aucune	n.a.	+1,6 %
Japon	6,22 €/h 1 054 ¥/h	6,31 €/h 1 004 ¥/h	+5,0 % [oct. 2024]	n.a.	+2,5 %

** Observé en septembre 2024.*

*** Taux de change août 2024, Eurostat.*

**** Taux de change août 2023, Eurostat.*

***** Un salaire minimum horaire n'étant pas défini par la loi, nous recalculons ici le salaire minimum horaire à partir du salaire minimum mensuel légal et des durées légales de travail (38 h/semaine, soit 1 976 h/an et 164,67 h/mois sur la base de 52 semaines de travail par an) pour faciliter la comparaison.*

****** Le salaire minimum horaire n'existe pas d'un point de vue légal en Espagne, sauf pour les travailleurs dans les services de ménage à domicile (où il est de 7,82 €/h). En prenant comme référence le temps de travail annuel selon la jurisprudence espagnole, soit 1 826 heures et 27 minutes, on obtient un salaire minimum de 8,28 € par heure travaillée. Ce chiffre est cependant à prendre avec précaution, n'ayant aucune valeur légale. Il est exposé ici au titre d'une comparaison lisible des différents salaires minimums horaires dans le monde.*

******* Le niveau horaire des salaires minimums nationaux de 2022 et 2023 est converti en euros à partir du taux de change du mois d'août de l'année correspondante. Le niveau horaire du salaire minimum fédéral aux États-Unis n'a pas été augmenté mais, du fait de l'évolution du taux de change du dollar des États-Unis vis-à-vis de l'euro, le montant en euros a augmenté.*

******** Le salaire minimum effectif pour les États-Unis est estimé par la somme des salaires minimums des États pondérée par le nombre de salariés du secteur privé non agricole des États en 2019, d'après le State and Metro Area Employment, Hours, & Earnings publié par le Bureau of Labor Statistics. Pour les cinq États américains sans salaire minimum (l'Alabama, la Louisiane, le Mississippi, la Caroline du Sud et le Tennessee), le salaire minimum fédéral est utilisé. Cette estimation ne tient pas compte des éventuelles exemptions et dérogations en vigueur dans les États.*

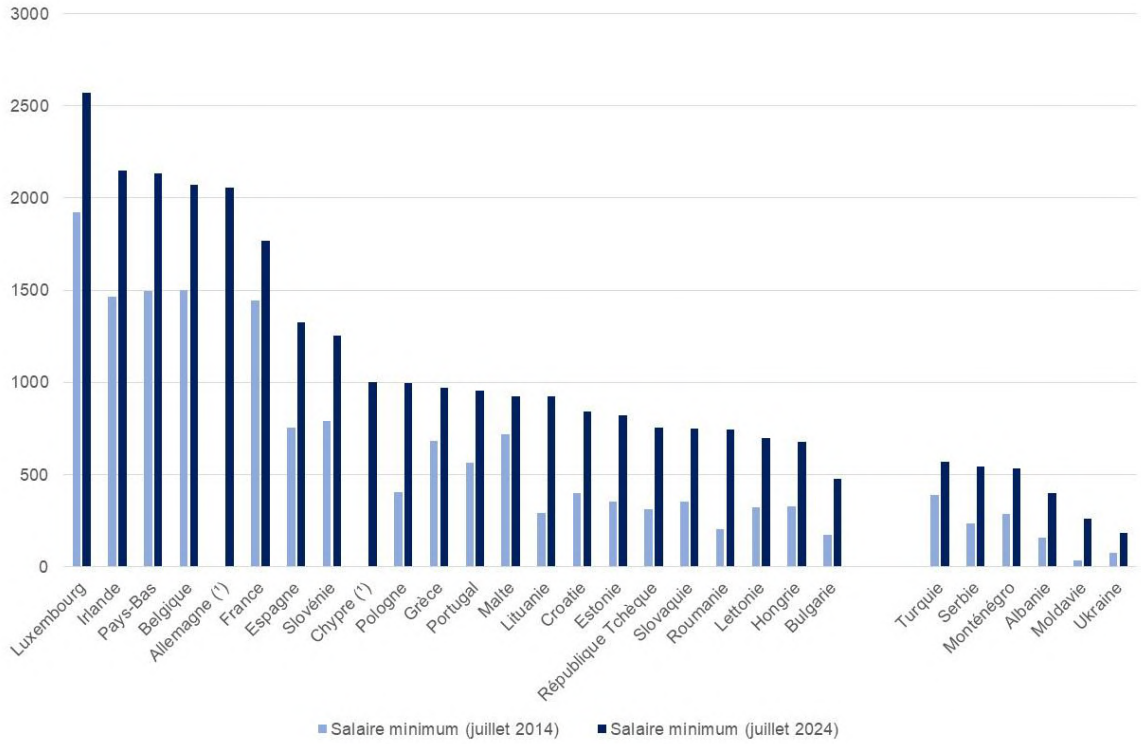
Notes : les valeurs du salaire minimum correspondent au niveau du salaire minimum national légal. Dans certains pays, comme les États-Unis, le Canada ou le Japon, il peut être ajusté (à la hausse) par les juridictions locales (par exemple, régions, municipalités). D'autres pays peuvent avoir des modalités d'application particulières (par exemple, Slovénie, voir détail dans la partie pays). Enfin, plusieurs valeurs peuvent apparaître pour un même pays (par exemple les Pays-Bas) : il s'agit du passage du niveau de fixation légale (par exemple, niveau mensuel aux Pays-Bas) au niveau horaire (la base d'heures hebdomadaires légales travaillées aux Pays-Bas dépend du métier exercé).

Sources : Services économiques en ambassade de la DG Trésor (niveau des salaires minimums et chronique des revalorisations) ; Eurostat, Indice des prix à la consommation harmonisés (sauf pour les pays mentionnés dans le Graphique IV.1) ; Eurostat, Indice du coût de la main-d'œuvre (industrie, construction et services).

Dans la suite, nous décrivons la situation sur le salaire minimum, au cours de l'année 2024, pour l'ensemble des pays figurant dans le Tableau IV.2, en Europe et dans le monde. La situation d'un pays non doté d'un salaire minimum légal est également présentée : la Suisse, qui n'a pas de salaire minimum légal au niveau national mais dans certains cantons. Pour des informations sur les années antérieures, le lecteur pourra se rapporter aux précédents rapports du Groupe d'experts sur le Smic[105].

1. En Europe, malgré le ralentissement de l'inflation, les revalorisations des salaires minimums restent importantes

Graphique IV.5 – Comparaison des niveaux de salaire minimum dans les pays de l'Union européenne et les pays candidats à une entrée dans l'Union européenne (en euros)



(1) L'Allemagne et Chypre ne disposaient pas de salaire minimum en 2014.

Note : le Danemark, l'Italie, l'Autriche, la Finlande et la Suède ne disposent pas de salaire minimum.

Source : Eurostat

Allemagne. *La Commission sur le salaire minimum propose une revalorisation pour les deux ans à venir que le Gouvernement applique ou refuse.* La revalorisation exceptionnelle du salaire minimum intervenue en octobre 2022 a porté son niveau à 12 € brut de l'heure

[105] Il est à noter que la liste des pays retenus dans ce chapitre d'actualité internationale n'est pas fixe d'un rapport à l'autre.

(+22,2 % par rapport à janvier 2022). Selon Destatis[106], en avril 2023, 2,4 millions d'emplois étaient rémunérés à un niveau horaire proche du salaire minimum, soit environ 6,2 % des personnes en emploi[107]. Malgré cette revalorisation, l'inflation persistante et la baisse des salaires réels ont conduit à des mobilisations syndicales de grande ampleur. Selon l'*Institute of Economic and Social Research*, plus de 1,5 million de jours de grève ont été enregistrés en 2023, un chiffre deux fois supérieur à celui de 2022, avec des records dans le secteur de la restauration-hôtellerie. En effet, malgré une hausse des salaires conventionnels de 5,5 % en 2023 – la plus forte progression en vingt ans – l'inflation de 5,9 % a empêché un rattrapage complet en termes réels. Toutefois, en Allemagne, les accords de salaire ont une durée de deux ans, ce qui conduit à un décalage temporel entre les hausses de salaires négociées et l'inflation et la baisse transitoire des salaires réels. Les syndicats ont par ailleurs demandé des revalorisations supplémentaires pour les bas salaires, y compris une « composante sociale » sous forme de hausse forfaitaire.

En 2023, la progression des salaires conventionnels varie fortement entre les secteurs, avec des hausses dans l'agriculture (+10 %), la restauration (+9,5 %) et la fonction publique (+6,8 %). En revanche, le secteur de la chimie, dont l'activité a été pénalisée par la hausse des prix énergétiques, a enregistré une augmentation plus modeste de 4,4 %. Les « primes inflation », introduites en 2022 et exemptées de cotisations sociales, ont été largement mobilisées pour améliorer temporairement les salaires nets. Ces primes ont contribué à une hausse des salaires réels de l'ordre de 0,3 point en moyenne, avec des effets plus prononcés dans certains secteurs comme la fonction publique (+3 points).

Pour 2024, les syndicats visent un rattrapage des salaires réels par rapport aux niveaux prépandémiques, particulièrement pour les bas salaires, dans un contexte où de nombreuses entreprises ont déjà épuisé les « primes inflation ». Le climat de négociation reste globalement dégradé dans les transports et le bâtiment, alors que les revendications salariales sont moindres dans les branches les plus exposées au ralentissement économique, à l'instar de la chimie et de la métallurgie. Selon les prévisions de la *Bundesbank*[108], les salaires nominaux augmenteraient de 6 % en 2024 (+5,9 % pour les salaires conventionnels), certains secteurs incorporant dans les accords de 2024 les pertes de salaires réels cumulées sur les deux dernières années.

Le salaire minimum reste un sujet de débat : face à l'inflation, les syndicats ont jugé insuffisantes les revalorisations du salaire minimum pour 2024 et 2025 proposées fin juin 2023 par la commission sur le salaire minimum et validées par le Gouvernement (12,41 € au 1er janvier 2024 et 12,82 € au 1er janvier 2025). Le salaire minimum en 2023 équivalait à 51,7 % du salaire médian, contre 48,1 % en 2022. En mai 2024, dans le contexte de la

[106] Source : Destatis, février 2024. La statistique correspond au nombre d'emplois rémunérés au niveau du salaire minimum, plus précisément entre 11,95 € et 12,04 €.

[107] Source : Destatis.

[108] Source : *Bundeskbank*, juin 2024.

campagne en vue des législatives de 2025, le parti d'Olaf Scholz s'est exprimé pour une revalorisation exceptionnelle du salaire minimum, afin de le porter progressivement à 15 € brut de l'heure, tout en se prononçant en faveur d'une réforme de la commission dans le cas où aucun consensus ne serait trouvé entre les partenaires sociaux à l'occasion de la revalorisation devant être proposée en juin 2025. En parallèle, le dialogue social s'est également focalisé sur la réduction du temps de travail, notamment dans le secteur ferroviaire, au sein duquel des réductions progressives sans perte de rémunération sont en négociation pour accroître l'attractivité des emplois.

Belgique. *Le salaire minimum est indexé automatiquement sur un indice-pivot mais peut également faire l'objet d'une revalorisation au niveau des branches en cas d'accord entre les partenaires sociaux.* D'après l'une des principales conventions collectives de travail (CCT), la CCT n° 43 (intersectorielle), le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG)[109] s'élève à 2 070,48 € bruts par mois depuis le 1er mai 2024 (soit 12,58 €/heure) pour tout travailleur âgé d'au moins 18 ans. Le RMMMG a augmenté deux fois en 2024. D'abord, conformément à la revalorisation prévue par les partenaires sociaux, il a augmenté au 1er avril 2024 à 2029,88 €. Dans le cadre de l'accord entre syndicats et patronat, des revalorisations additionnelles de 35 € par mois sont en effet prévues pour avril 2024 et avril 2026 hors indexation automatique. Ensuite, en mai, le RMMMG a été indexé de 2 % en raison du dépassement de l'indice-pivot[110]. Le salaire minimum en 2023 équivalait à 48,7 % du salaire médian, contre 46,1 % en 2022.

La Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) est favorable à une hausse plus marquée du salaire minimum pour le porter à 14 € bruts de l'heure (soit 2 300 € bruts par mois). Par ailleurs, alors que la loi de 1996 sur la compétitivité plafonne l'augmentation des salaires au-delà de l'inflation dans le secteur privé (cf. Encadré IV.2), une exception à ce principe a été faite avec la possibilité laissée aux entreprises ayant réalisé de bons résultats en 2022 de verser une prime de pouvoir d'achat unique de maximum 500 € pour augmenter les salaires des travailleurs.

Des études récentes ont examiné l'impact des hausses du RMMMG sur l'emploi. La Banque nationale de Belgique (BNB), dans une étude publiée en juillet 2020[111], conclut qu'il existe une marge pour une augmentation modérée du RMMMG sans risque majeur pour l'emploi pour trois raisons : (i) le salaire minimum national en termes réels n'a pas progressé

[109] Défini au niveau national au sein du « Groupe des 10 » (G10), instance de négociation entre les principaux partenaires sociaux (Fédération générale du travail de Belgique et organisations patronales et des indépendants), le RMMMG n'est pas un salaire *stricto sensu* puisqu'il intègre diverses sommes telles que des primes de fin d'année, un treizième mois, etc. Les salaires minimums sont déterminés par secteurs.

[110] L'indice pivot est dépassé dès lors que l'indice santé lissé a progressé de 2 %. Celui-ci correspond à la moyenne mobile sur quatre mois de l'indice des prix à la consommation nationale, hors carburants, boissons alcoolisées et tabac.

[111] Banque nationale de Belgique (2020), *Minimum wages and wage compression in Belgian industries*, NBB Working Paper, n° 387, juillet.

depuis 2000, stagnant autour de 1 500 € bruts par mois aux prix de 2015 ; (ii) le rapport entre le RMMMG et le salaire médian a légèrement diminué (59 % du salaire médian en 2000 à 57 % en 2015)[112] ; (iii) la part des travailleurs belges rémunérés au salaire minimum est faible (2,1 % de l'ensemble des salariés en 2015). La BNB souligne cependant qu'une hausse décidée par le Gouvernement, en dehors des négociations sectorielles pourrait engendrer des effets négatifs sur le marché du travail. Par ailleurs, les résultats d'une étude de mars 2018 du Bureau fédéral du Plan suggèrent que la suppression de la dégressivité du RMMMG pour les jeunes a permis d'augmenter le salaire minimum des jeunes travailleurs sans provoquer de pertes d'emploi significatives.

Encadré IV.2 – L'encadrement des salaires en Belgique

La Belgique est un des seuls pays de la zone euro à disposer d'un mécanisme automatique et explicite d'indexation des salaires sur l'inflation. Toutefois, si celle-ci protège le pouvoir d'achat des salariés, elle peut dégrader la compétitivité-coût de l'économie (en particulier quand comme en 2022 la hausse des prix a pour origine un choc d'origine extérieure augmentant les prix des importations notamment énergétiques). Pour essayer de concilier pouvoir d'achat et compétitivité, l'augmentation des salaires au-delà de l'indexation est plafonnée au niveau national pour le secteur privé par un avis du Conseil central de l'économie (CCE), cette hausse maximale est appelée « norme salariale ». Introduite par la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, elle fait partie d'une politique d'offre visant à limiter la boucle prix-salaires[113]. Cette norme salariale ne prévoit pas de hausse de salaire en plus de celle prévue par l'indexation pour 2023 et 2024.

Le mécanisme d'indexation automatique des salaires sur le taux d'inflation permet de préserver le pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés.

Le niveau historique d'inflation a mis en avant le mécanisme d'indexation automatique des salaires qui concerne le secteur public comme le secteur privé.

Depuis la fin de 2021, avec les conséquences de la relance post-crise ainsi que la guerre en Ukraine, qui a généré des hausses de prix sur les matières premières et l'énergie, l'inflation a atteint un niveau historique en Belgique. Le taux d'inflation s'est ainsi élevé à 9,6 % en 2022 et a connu une baisse depuis son pic d'octobre 2022 (à 12.3 %) pour atteindre 4,1 % en 2023[114]. Dans ce contexte, les revenus du travail et les transferts sociaux ont été revalorisés via un mécanisme d'indexation automatique par rapport à l'évolution des prix à la consommation. L'indice de référence pour suivre cette indexation est l'indice de santé « lissé »[115]. Il s'agit de

[112] Les estimations du ratio par la Banque nationale de Belgique sont toutefois supérieures à celles de l'OCDE, qui chiffre le RMMMG à 50,5 % du salaire médian en 2000 contre 45,3 % en 2015 et 48,7 % en 2023.

[113] Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

[114] Source : Bureau fédéral du Plan (2024), *Indice des prix à la consommation – prévisions d'inflation*, novembre.

[115] L'indice est dit « lissé » car, au lieu d'examiner la valeur de l'indice pour un mois donné, on prend en compte la moyenne des quatre derniers mois.

l'indice des prix à la consommation hors boissons alcoolisées, tabac, diesel et essence, qui est calculé chaque mois par le Bureau fédéral du Plan. L'augmentation de l'indice santé a été de 9,3 % en 2022, 4,3 % en 2023 et sa croissance est attendue à 3,3 % en 2024 selon le Bureau fédéral du Plan[116]. Tous les travailleurs en Belgique, à l'exception des indépendants, bénéficient de l'indexation automatique des salaires. Dans les faits, il n'y a pas un mais plusieurs systèmes d'indexation car les partenaires sociaux définissent les modalités de l'indexation au niveau de chaque secteur – notamment la fréquence des ajustements, fixe (annuelle, semestrielle, etc.) ou dépendante de l'évolution de l'indice « santé » et avec quel seuil de déclenchement (2 % dans le secteur public par exemple).

En 2024, les salaires continuent d'augmenter afin de préserver le pouvoir d'achat des travailleurs, provoquant des débats et des remises en cause de l'indexation automatique au sein du patronat belge.

Le mécanisme d'indexation automatique prévoit un ajustement automatique des salaires au coût de la vie, ce qui contribue à préserver le pouvoir d'achat de l'ensemble des travailleurs quel que soit leur salaire. En 2024, l'indice pivot a été dépassé une fois en avril. Les salaires de la fonction publique et les transferts sociaux ont ainsi augmenté de 2 %, respectivement en juin 2024 et en mai 2024. Ces revalorisations automatiques, qui concernent aussi le secteur privé selon d'autres mécanismes, entraînent des débats au sein de la communauté d'affaires belge. Par exemple, en 2022, AXA a remis en cause l'indexation automatique des salaires élevés[117]. Les Engagés (mouvement politique de centre-droit) ont mis en avant la même idée. L'enjeu est de conserver l'acquis social que représente l'indexation des salaires, et de protéger les bas revenus, tout en limitant ses effets négatifs tels que la perte de compétitivité ou la hausse de l'écart de rémunération entre les hauts et les bas revenus. De même, la fédération des entreprises de Belgique (FEB) réclame « un pacte visant à rétablir la compétitivité » qui contient la suppression du mécanisme d'indexation des salaires. La mesure figure également en bonne place dans le mémorandum adressé par la FEB aux partis politique en décembre 2023[118]. L'organisation patronale flamande Voka a elle défendu un saut d'indice *via* une indexation des salaires moins élevée que l'inflation et le versement d'une prime. La coalition Vivaldi, aujourd'hui en gouvernement d'affaires courantes, n'a pas remis en cause l'indexation automatique des salaires et des prestations sociales, y compris au moment de la crise inflationniste. Le formateur[119], Bart de Wever, a envisagé des réformes paramétriques de l'indexation automatique des salaires (indexation non uniforme en cas d'inflation élevée, indexation sur le net plutôt que sur le brut) mais les principes de la norme salariale et de l'indexation automatique sont maintenus. Le MR (mouvement réformateur wallon) considère

[116] Bureau fédéral du Plan (2024), *Indice des prix à la consommation – prévisions d'inflation*, *op. cit.*

[117] Pour AXA, cela est rendu possible car la convention qui régit les assurances prévoit une indexation automatique pour les salariés payés suivant les barèmes sectoriels. Ainsi pour ceux qui gagnent davantage que le barème le plus haut, l'indexation n'est pas obligatoire.

[118] Le mémorandum « Horizon Belgique 2030 » doit attirer l'attention des responsables politiques sur dix priorités pour la Belgique.

[119] En Belgique, le formateur se voit confier par le roi la mission de former un gouvernement.

que le mécanisme de fixation des salaires est équilibré. Ainsi, seule la N-VA (parti indépendantiste flamand) remet en cause le mécanisme de l'indexation automatique des salaires au sein de l'opposition parlementaire.

La norme salariale, qui est un plafonnement de l'augmentation des salaires réels, constitue une garantie contre le risque de perte de compétitivité.

La norme salariale détermine l'augmentation maximale du coût salarial moyen par travailleurs, en tenant compte des coûts salariaux des pays voisins et s'applique au secteur privé.

La loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité crée une norme salariale qui vise à limiter les risques d'apparition d'une boucle prix-salaires, cette norme salariale est évaluée tous les deux ans par le Conseil central de l'économie (CCE). Cette évaluation est réalisée en comparant l'évolution attendue des coûts salariaux dans les trois principaux partenaires commerciaux (Allemagne, France et Pays-Bas) aux prévisions d'indexation en Belgique, tout en prenant en compte l'avantage ou le handicap salarial cumulé depuis 1996 et doit permettre de mesurer si les coûts salariaux belges n'augmentent pas plus rapidement que ceux de ses voisins et donc si la compétitivité de l'économie est maintenue. La borne estimée par le CCE sert ensuite de base pour les négociations par les partenaires sociaux au niveau national. En l'absence d'un accord, c'est le gouvernement fédéral qui fixe la norme. Depuis 2011, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord une seule fois, lors des négociations de 2017-2018. La norme encadre ensuite la négociation des salaires au niveau sectoriel, les hausses décidées dans les accords sectoriels ne peuvent pas dépasser cette norme.

Afin de préserver la compétitivité et l'emploi en Belgique, la norme salariale a été fixée à 0 % en Belgique pour la période 2023-2024.

L'indexation automatique des salaires détériore la compétitivité-coût des entreprises belges, comme souligné par la Banque nationale de Belgique dans son rapport annuel sur l'économie belge. En effet, dans le secteur privé, les coûts salariaux unitaires ont augmenté de 7,5 % en 2023, après une hausse déjà importante de 4,6 % en 2022, et les salaires augmenteraient plus vite en Belgique que dans ses pays voisins avec un écart de 4 % en 2024[120]. Dans ce contexte, après avis du Conseil central de l'économie, la norme salariale a été fixée à 0,0 % pour 2023-2024, après avoir été fixée à 0,4 % pour 2021-2022[121]. La loi du 26 juillet 1996 prévoit toutefois que les indexations automatiques et les augmentations barémiques soient garanties. Les salaires ne peuvent donc pas augmenter par rapport à la période 2021-2022 en dehors de l'indexation automatique. Cette protection pour la compétitivité est jugée essentielle par les pouvoirs publics et les fédérations d'entreprises. Ces dernières soulignent toutefois aussi qu'elle peut limiter aussi les possibilités de négociations salariales dans les secteurs sous tension.

[120] Revue économique de la Banque nationale de Belgique (BNB), décembre 2023.

[121] Conformément à l'arrêté royal du 13 mai 2023 portant exécution l'article 7, § 1er de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.

Espagne. *Le salaire minimum est fixé par décret une fois par an, après consultation des partenaires sociaux et en tenant compte des prévisions d'inflation, avec un mécanisme d'ajustement infra-annuel en cas d'inflation supérieure aux prévisions*. Depuis le 1er février 2024, le salaire minimum interprofessionnel a été revalorisé de 5 % pour s'établir à 1 134 € par mois en 14 mensualités (soit 1 323 € par mois en 12 mensualités). Le salaire minimum en 2023 équivalait à 52,2 % du salaire médian, contre 48,8 % en 2022. D'après le ministère du Travail, la hausse du salaire minimum de février 2024 concernerait près de 2,5 millions de personnes, soit 14,4 % des salariés[122].

Dans le contexte de l'accord de coalition du gouvernement en place entre le PSOE (parti socialiste) et Sumar (gauche radicale) signé en octobre 2023[123], la ministre du Travail avait annoncé un projet de loi pour intégrer l'objectif d'alignement du salaire minimum à 60 % du salaire moyen (au-delà de la valeur de référence 50 % fixée par la directive européenne de 2022) dans le Code du travail espagnol. L'objectif d'un salaire minimum à 60 % du salaire moyen est vu comme un moyen d'assurer une redistribution plus équitable des revenus. Par ailleurs, le secrétaire d'État à l'emploi a indiqué en octobre 2024 qu'une réunion aura lieu avant la fin de l'année 2024 avec les partenaires sociaux pour échanger sur la hausse du salaire minimum espagnol début 2025.

Les résultats d'une étude de l'OCDE de juin 2024 suggèrent que la hausse du salaire minimum de 2019 a permis d'améliorer les bas salaires mais avec des destructions d'emplois concentrées parmi les travailleurs en contrat à durée déterminée[124]. Une étude de la Banque d'Espagne trouve que l'augmentation du salaire minimum en 2019 a conduit à une réduction de l'emploi des travailleurs concernés entre 6 et 11 points de pourcentage.

Grèce. *Le salaire minimum est fixé par décret en Conseil des ministres, sur proposition du ministre du Travail, sur la base de l'avis d'une commission d'experts après concertation des partenaires sociaux.* Entre 2019 et 2024, le salaire minimum a enregistré une hausse de 28 %, dépassant ainsi l'évolution de l'indice des prix à la consommation (+16 %) et du produit intérieur brut (+20,2 %). Au 1er avril 2024, le salaire minimum a été augmenté à 830 €/mois bruts (en 14 mensualités, soit environ 968,33 €/mois bruts en 12 mensualités), soit une

[122] Source : ministère du Travail espagnol. L'estimation a été réalisée sur la base des données micro-économiques de l'enquête 2022 sur la population active conduite par l'institut des statistiques espagnol, ajustées avec les dynamiques salariales de 2023. Selon les estimations du syndicat *Confederación Sindical de Comisiones Obreras* (CCOO), la revalorisation de février concernerait 1,96 millions de travailleurs à temps complet (soit 13,4 % de l'ensemble des travailleurs à temps complet) et 2,3 millions de l'ensemble des travailleurs, soit une estimation inférieure à celle du ministère du Travail.

[123] Source : site internet du Parti des socialistes de Catalogne.

[124] OCDE (2024), *Reviving Broadly Shared Productivity Growth in Spain*, juin.

revalorisation de +6,4 %. D'après une déclaration de la ministre du Travail[125], en avril 2024 560 000 emplois étaient rémunérés au salaire minimum, soit 22 % des salariés.

En 2024, la réintroduction de la prime d'ancienneté marque un changement significatif par rapport aux années précédentes. Supprimée en 2012, cette prime prévoit une majoration de 10 % du salaire minimum pour chaque tranche de trois années d'ancienneté des salariés dans une même entreprise, jusqu'à un maximum de 30 % pour neuf ans et plus. À titre d'exemple, un salarié avec trois ans d'ancienneté perçoit désormais un salaire minimum de 913 € sur 14 mois, ou de 1 065 € sur 12 mois. La mesure bénéficie à environ 100 000 travailleurs embauchés depuis février 2012, lesquels peuvent prétendre à cette prime depuis janvier 2024.

Le Gouvernement grec a pour objectif de porter le salaire minimum à 950 € sur 14 mois d'ici 2027. La ministre du Travail a précisé que toute augmentation devra être accompagnée d'une diminution des coûts non salariaux pour les entreprises.

Irlande. *Le salaire minimum est fixé sur la base des recommandations d'une commission sur les bas salaires*. Depuis le 1er janvier 2024, le niveau du salaire minimum brut s'élève à 12,70 €/h pour l'ensemble des salariés de plus de 20 ans[126], soit une revalorisation de +12,4 % en glissement annuel, contre +4,5 % pour le salaire moyen. Le salaire minimum équivalait à 48,3 % du salaire médian en 2023, contre 46,7 % en 2022. Selon un rapport de l'*Economic & Social Research Institute* (ESRI) publié en novembre 2023[127], la part des salariés rémunérés au salaire minimum et à une sous-catégorie du salaire minimum (*subminimum wage*)[128] s'établit en 2023 à respectivement 5,6 % et 1,4 % des salariés.

En novembre 2022, l'introduction d'un salaire de subsistance national ou *living wage* a été annoncée par le gouvernement irlandais, qui s'établira à 60 % du salaire médian (soit 13,08 €/h en 2023), conformément aux recommandations de la commission sur les bas salaires. Il remplacera le salaire minimum à horizon 2026.

Les discussions actuelles sur le salaire minimum concernent les effets potentiels d'une hausse rapide du salaire minimum vers l'objectif de 60 % du salaire médian, en particulier sur l'emploi et sur la compétitivité des entreprises, notamment dans les secteurs à faible marge. Les syndicats appellent à une mise en œuvre accélérée pour contrer la hausse du coût de la vie, tandis que les organisations patronales craignent des effets négatifs sur l'emploi. La crise énergétique et la guerre en Ukraine ont exacerbé ces préoccupations, car

[125] Source : ministère grec du Travail et des Affaires sociales.

[126] D'autres taux sont appliqués pour les jeunes de moins de 20 ans : 8,89 € pour les moins de 18 ans (70 % du salaire minimum), 10,16 € pour les jeunes âgés de 18 ans (80 % du salaire minimum) et 11,43 € pour les jeunes âgés de 19 ans (90 % du salaire minimum). De plus, les employés de certains secteurs (sécurité et nettoyage) appliquent d'autre taux de rémunération minimum, tout comme les apprentis artisans et lorsque l'employeur est un parent proche.

[127] ESRI (2023), *Sub-minimum wages in Ireland*, novembre.

[128] Cf. note de bas de page n° 126.

les prix élevés de l'énergie ont augmenté les coûts pour les entreprises et le coût de la vie[129]. Par ailleurs, les syndicats et des députés demandent la fin des sous-catégories de salaire minimum, perçues comme discriminatoires à l'égard des jeunes.

Pays-Bas. *Le salaire minimum est indexé sur l'évolution prévue des salaires au cours des six prochains mois*. Le salaire minimum horaire a été revalorisé à 13,27 € bruts[130] au 1er janvier 2024, soit une hausse de 15,3 % pour les contrats de 40 h et de 3,6 % pour les contrats de 36 h, puis à 13,68 € au 1er juillet 2024. Une augmentation supplémentaire de 1,2 % à partir du 1er juillet 2024 avait été adoptée par la chambre basse en octobre 2023 mais a été rejetée par la chambre haute et le Gouvernement. Le salaire minimum équivalait à 49,1 % du salaire médian en 2023, contre 46,3 % en 2022.

Le salaire minimum est revalorisé par le Gouvernement deux fois par an, au 1er janvier et au 1er juillet, en ligne avec les évolutions prévisionnelles[131] pondérées des salaires négociés par les partenaires sociaux dans les secteurs privé et public (ajustement automatique). Le Gouvernement peut également relever le niveau du salaire minimum de manière discrétionnaire.

Au 1er janvier 2024, une réforme du salaire minimum est entrée en vigueur aux Pays-Bas, introduisant un salaire minimum horaire uniforme, en remplacement des salaires minimums journaliers, hebdomadaires et mensuels et qui s'applique de manière égale à tous les secteurs indépendamment du nombre d'heures de travail par semaine. Cette réforme vise à uniformiser la rémunération pour un emploi à temps plein, ce qui a conduit à des augmentations de salaire pour les employés travaillant plus de 36 heures par semaine.

En décembre 2023, le gouvernement néerlandais a publié un rapport statistique sur le salaire minimum[132], obligatoire tous les quatre ans. En 2023, 440 000 emplois sont rémunérés au niveau du salaire minimum (soit 4,5 % des salariés) dont 75 % dans la location et les services professionnels (dont agences d'intérim), le commerce, la santé et bien-être, la restauration et l'industrie. L'écart entre le salaire minimum brut et les autres salaires s'est creusé. Le revenu net des salariés au salaire minimum a cependant augmenté au même rythme que la productivité du travail et les coûts salariaux réels des employeurs, grâce aux aides du gouvernement – notamment des baisses d'impôts et de cotisations et des hausses d'allocations (en particulier les allocations pour le logement et les allocations familiales).

[129] D'après l'étude annuelle d'Eurostat sur le coût de la vie dans l'Union européenne, en 2023 les prix en Irlande sont 42 % supérieurs à ceux de la moyenne européenne. Derrière le Danemark, l'Irlande est le deuxième pays le plus cher de l'Union européenne.

[130] Par ailleurs, le niveau de salaire minimal pour les jeunes est différent (de 30 % du salaire minimal pour les jeunes de 15 ans à 80 % pour les jeunes de 20 ans avant d'atteindre 100 % du salaire minimal à 21 ans, précédemment plancher à 23 ans). Une motion parlementaire déposée en décembre 2022 par les partis du PvdA (parti travailliste) et Groenlinks (gauche écologiste) réclamant la suppression de ces exceptions a été rejetée.

[131] Prévisions du CPB *Netherlands Bureau of Economic Policy Analysis*, qui est une agence gouvernementale indépendante reliée au ministère de l'Économie néerlandais.

[132] Source : ministère néerlandais des Affaires sociales et de l'Emploi.

Alors que les syndicats demandent une hausse du salaire minimum à 16 € de l'heure pour atteindre 60 % du salaire médian, les employeurs s'y opposent, soulignant que les coûts salariaux ont augmenté de 18 % à 31 % depuis 2022 et que les hausses exceptionnelles menacent jusqu'à 40 000 emplois d'après les estimations du rapport publié en décembre 2023.

Portugal. *Le salaire minimum est fixé après consultation de la commission permanente de concertation sociale*. Au 1er janvier 2024, le salaire minimum a progressé de 7,9 % en un an, bien au-dessus du niveau d'inflation enregistré en 2023 (4,3 %), passant de 760 € à 820 € mensuels sur 14 mois (soit 956,67 € mensuels sur 12 mois). En 2023, le salaire minimum représente 68,2 % du salaire médian, l'un des ratios les plus élevés de la zone euro. Le salaire minimum concerne 20,3 % des travailleurs en août 2023.

Malgré une croissance cumulée de 54,7 % sur huit ans, entre 2016 et 2024, en 2022 près de 3 Portugais sur 10 percevant le salaire minimum ont déclaré qu'il leur était difficile de faire face aux dépenses d'après une étude d'Eurofound, la situation s'étant aggravée avec l'inflation[133].

Pour 2025, l'accord sur les revenus de 2022 prévoyait un salaire minimum à 855 € (sur 14 mois) mais le Gouvernement n'écarte pas l'hypothèse de l'augmenter davantage. En effet, l'objectif du Gouvernement est de porter le salaire minimum à 1 000 € sur 14 mois d'ici 2028, année de fin de la mandature actuelle.

République tchèque. *Le salaire minimum est indexé sur un coefficient fixé par le Gouvernement et la prévision de salaire moyen*. Le salaire minimum s'élève, depuis le 1er janvier 2024, à 18 900 CZK (763 € au taux de chancellerie), soit 41,1 % du salaire moyen brut. Malgré sa dernière revalorisation historique de 9,2 % (+1 600 CZK, soit ~64,6 €) avec un salaire horaire minimum s'élevant à 112,50 CZK (~4,54 €) pour une semaine de 40 h, il reste l'un des plus bas de l'Union européenne. Environ 118 000 personnes, soit 2,3 % de la population active tchèque, le perçoivent.

Depuis son introduction en 1991, le salaire minimum était fixé à intervalles réguliers par le Gouvernement, après consultation des partenaires sociaux. L'absence de règles de calcul et les désaccords avec les partenaires sociaux ont conduit le Gouvernement à faire adopter une modification du Code du travail permettant la création d'un mécanisme d´indexation automatique du salaire minimum à partir du 1er août 2024. Ce mécanisme prendra en compte la prévision du salaire moyen, l'évolution du coût de la vie, le taux de croissance des salaires et le taux de productivité nationale, et permettra de fixer le montant du salaire minimum dès 2025. Ainsi, le salaire minimum augmentera de 1 900 CZK (+10 %) au 1er janvier 2025 pour atteindre 20 800 CZK bruts (830,50 €), soit 42,2 % du salaire moyen. L'objectif du Gouvernement est d'augmenter progressivement le salaire minimum afin qu'il

[133] Eurofound (2024), *Minimum Wages in 2024: Annual Review*, juin.

atteigne 47 % du salaire moyen d'ici 2029. Cette cible reste néanmoins inférieure à la cible indicative de la directive européenne sur les salaires minimaux adéquats (50 %).

Royaume-Uni. *Le salaire minimum est fixé sur la base des recommandations d'une commission sur les bas salaires*. Depuis le 1er avril 2024, le *National Living Wage* a été étendu aux 21-22 ans, et concerne désormais les personnes âgées de 21 ans et plus, en application des recommandations de la *Low Pay Commission* de 2019. Les différents niveaux de salaire minimum ont également été réhaussés à 11,44 £/h pour les 21 ans et plus (+9,8 % par rapport au 1er avril 2023 pour les 23 ans et plus, +12,4 % pour les 21-22 ans), à 8,60 £/h pour les 18 à 20 ans (+14,8 %) et à 6,40 £/h pour les moins de 18 ans et apprentis (+21,2 %). En 2023, le salaire minimum a atteint les deux tiers du salaire médian (59,6 % contre 57,9 % en 2022) et le Gouvernement souhaite le maintenir au-dessus de ce seuil en 2025, tout en prenant en compte ses effets sur les entreprises, la compétitivité, le marché du travail, l'économie et le coût de la vie. D'après un rapport publié le 30 octobre 2024[134], en avril 2023, 1,56 million d'emplois étaient rémunérés à un niveau horaire inférieur ou égal au salaire minimum, soit 5,3 % des salariés.

La campagne en vue des élections générales de juillet 2024 a remis le salaire minimum au cœur des débats. Les travaillistes ont défendu un *New Deal for Working People* pour faire face à la « crise du coût de la vie », en proposant notamment la suppression de la distinction existante en fonction des tranches d'âge, en renforçant les sanctions en cas de non-respect du salaire minimum et en changeant le mandat de la *Low Pay Commission* pour qu'elle intègre le coût de la vie dans l'élaboration de ses recommandations. Le 30 octobre 2024, les recommandations de revalorisation du salaire minimum pour avril 2025 ont été acceptées par le Gouvernement. Les salaires minimaux des 21 ans et plus (le *National Living Wage*), des 18-20 ans et des moins de 18 ans et des apprentis augmenteront respectivement de 6,7 %, 16,3 % et 18 %. L'objectif du Gouvernement est de faire converger le niveau horaire du salaire minimum des 16-20 ans vers le *National Living Wage*.

Entre avril 2023 et avril 2024, les différentes catégories de salaires minimums ont augmenté plus vite que le salaire horaire moyen, ce qui ne sera normalement pas le cas en 2025. La Banque d'Angleterre a fait état d'une boucle prix-salaires. Dans son *Monetary Policy Report* de mai 2024[135], l'institution considérait que les effets de second tour risquaient de mettre plus de temps à disparaître que ce qu'il ne leur avait fallu pour apparaître, malgré le retour de l'inflation à sa cible de 2 %, du fait de l'évolution plus forte de la demande.

[134] House of Commons (2024), *National Minimum Wage Statistics*, octobre.

[135] Bank of England (2024), *Monetary Policy Report*, mai.

2. En dehors de l'Europe, plusieurs pays ont également revalorisé le salaire minimum, en réponse à un contexte inflationniste moins marqué mais persistant

Australie. *Le salaire minimum est revalorisé chaque année par une commission, après consultation d'experts et de particuliers.* Le 1er juillet 2024, la *Fair Work Commission* (FWC) australienne a annoncé l'augmentation du salaire minimum national de 3,75 % à 24,10 AUD (14,81 €[136]) bruts par heure. Dans le contexte d'une inflation persistante en Australie, le Conseil australien des syndicats avait plaidé en faveur d'une augmentation de 5 % du salaire minimum mais le Gouvernement fédéral a demandé une augmentation plus en ligne avec l'inflation qui a évolué de +3,8 % en glissement annuel en juin 2024. L'augmentation décidée par la FWC de 3,75 % est inférieure à celle des deux années précédentes (+8,6 % en 2023 et +4,6 % en 2022). Le Trésor australien a déclaré « parfaitement raisonnable » l'augmentation pour 2024, limitant les pressions inflationnistes tout en améliorant les conditions de vie des travailleurs les plus pauvres.

Le salaire minimum ne concerne que peu de d'actifs (0,7 %, soit environ 100 000 personnes). En effet, une grande partie des travailleurs australiens (20,7 % soit 2,6 millions de personnes) sont couverts par des *awards*, qui sont des minima salariaux de branches en fonction du secteur et du type d'emploi[137]. Suite à la revalorisation inédite du salaire minimum national en 2023 et celle plus modérée des *awards*, certains salariés concernés par des *awards* perçoivent une rémunération inférieure à celle du salaire minimum national[138].

Canada. *Le salaire minimum est indexé automatiquement sur l'inflation de l'année civile précédente.* Malgré l'introduction d'un salaire minimum fédéral en 2021, il existe une forte hétérogénéité entre les provinces, traditionnellement compétentes pour définir leur politique en matière de salaire minimum, tant sur son niveau que sur son mode de revalorisation. Revalorisé chaque année le 1er avril en fonction de l'inflation de l'année écoulée, le salaire minimum fédéral a été établi à 15 CAD/h (10 €/h[139]) lors de son introduction en 2021 et atteint 17,30 CAD/h (11,54 €/h) depuis le 1er avril 2024. Ce salaire n'a qu'une portée limitée puisqu'il ne s'applique qu'aux employés du secteur privé sous réglementation fédérale (environ 900 000 personnes travaillant dans le secteur bancaire, les transports, les services postaux, les télécommunications) rémunérés au salaire minimum dans des provinces où le salaire minimum est inférieur au salaire minimum fédéral.

[136] Sur la base de conversion 1 AUD = 0,6145 € en septembre 2024, source : DGFiP.

[137] Par ailleurs, certaines catégories de population ont des salaires minimums différents, tels que les 16-21 ans, les personnes handicapées et les apprentis.

[138] La *Fair Work Commission* décide également de la revalorisation des minima salariaux des *awards*. Depuis 2023, certains minima de branche peuvent ne pas se conformer au salaire minimum national sur une période limitée.

[139] Sur la base de conversion 1 CAD = 0,6668 € en août 2024, source : DGFiP.

Néanmoins, un début de convergence vers le haut a pu être observé depuis 2022, dans un contexte marqué par une forte inflation et une pénurie de travailleurs. En juillet 2024, le salaire minimum moyen des treize provinces et territoires canadiens s'élève à 16,10 CAD/h (10,7 €/h) alors qu'il était seulement de 13,70 CAD/h (9,1 €/h) en 2021 et de 10,4 CAD/h (6,9 €/h) dix ans auparavant. Cela correspond à une croissance annuelle moyenne de 4,5 % entre 2014 et 2021, qui s'est accélérée entre 2021 et 2024 (+5,8 % par an). Ces augmentations ont toujours été supérieures à l'inflation, excepté pour l'année 2022 où l'inflation s'est élevée à 6,8 %.

Corée du Sud. *Le salaire minimum est revalorisé sur la base de propositions d'une commission*. Le ralentissement de l'inflation en 2023 (3,6 % contre 5,1 % en 2022) a conduit la Commission du salaire minimum à annoncer en juillet 2024 une hausse limitée du salaire minimum pour 2025, de 1,7 %, ce qui porterait son niveau à 10 300 KRW/h (environ 7,04 €[140]).

Selon la Fédération coréenne des entreprises, les salaires nominaux ont augmenté de 17,2 % en moyenne entre 2018 et 2023. Au cours de cette même période, les prix à la consommation ont augmenté de 12,6 %, tandis que le salaire minimum a progressé de 27,8 %. Cependant l'hypothèse d'une boucle prix-salaires est écartée étant donné la part importante d'emplois non déclarés. D'après une analyse de la Fédération coréenne des employeurs publiée en 2022, le nombre de salariés n'ayant pas reçu le salaire minimum en 2021 s'élevait à plus de 3 millions. 43 % des salariés dans les secteurs de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche étaient payés sous le seuil minimum, contre 32,7 % dans les petites et moyennes entreprises comptant moins de quatre employés.

États-Unis. *Le salaire minimum fédéral ne fait l'objet d'aucune indexation automatique mais des procédures de revalorisation automatique existent au niveau de certains États.* Le salaire minimum fédéral, révisé de façon discrétionnaire par le Congrès, est faible et n'a pas évolué depuis 2009, à 7,25 $/h. Sa valeur en termes réels s'est donc érodée de 31,4 % entre 2009 et 2024 et son niveau rapporté au salaire médian a sensiblement reculé, atteignant son plus bas historique (26 % en 2023 contre 38 % en moyenne entre 2009 et 2013, plaçant le pays avec le plus faible ratio entre salaire minimum et salaire médian parmi les pays membres de l'OCDE), de même que son niveau rapporté au salaire moyen (18 % en 2023 contre 27 % entre 2009 et 2013). À son arrivée, l'administration Biden a repris les efforts engagés précédemment pour tenter de revaloriser le salaire minimum mais n'a pas pu faire aboutir ce projet faute de consensus politique. En 2022, l'administration Biden a promulgué un décret présidentiel afin de fixer à 15 $ le salaire minimum horaire des contractants avec l'État fédéral. Par ailleurs, des évaluations des effets des revalorisations effectuées au niveau local ont permis de mettre en évidence un impact limité sur l'emploi[141].

[140] Sur la base de conversion 1 KRW = 0,0006836 € en octobre 2024, source : DGFiP.

[141] Voir la méta-analyse de Cengiz, D., Dube, A., Lindner, A. & Zentler-Munro, D. (2021), "Seeing Beyond the Trees: Using Machine Learning to Estimate the Impact of Minimum Wages on Labor Market Outcomes" NBER Working Paper n° 28399.

Dans le contexte d'inflation élevée consécutif à la crise sanitaire, de nombreux États ont significativement revalorisé leur salaire minimum. Le salaire minimum moyen non pondéré des 31 États ayant un salaire minimum supérieur à 7,25 $/heure est passé de 12,4 $/heure en 2023 à 13,1 $/heure en 2024, soit une hausse de +5,5 %, après +7,7 % en 2023. Le salaire minimum médian des États est quant à lui passé de 10,6 $/heure à 11 $/heure. Dans le cadre de la campagne électorale en vue de l'élection présidentielle du 5 novembre 2024, le relèvement du salaire minimum n'a été que marginalement évoqué. Le camp démocrate a axé davantage sa campagne sur la justice fiscale et le soutien aux ménages modestes tandis que les Républicains ont proposé une exonération fiscale des revenus liés aux pourboires (*tipped wage*) pour les travailleurs qui ne bénéficient pas du salaire minimum.

Japon. *Le salaire minimum est revalorisé sur la base des recommandations d'une commission*. Les salaires minimums horaires sont établis séparément dans chacune des 47 préfectures du pays sur la base des délibérations d'un « Conseil régional du salaire minimum » dans chaque préfecture, qui tient compte de l'évolution générale des salaires de la région, de la croissance locale (« conditions économiques »), des tendances de l'emploi et du taux d'inflation. Par ailleurs, en juillet de chaque année, un Conseil central des salaires minimums se réunit pour définir des lignes directrices en matière d'évolution du salaire minimum, qui sont ensuite reprises par les préfectures dans leurs délibérations.

Le 25 juillet 2024, le Conseil central des salaires minimums a recommandé une hausse de +5 % des salaires minimums pour l'année fiscale 2024, à 1 054 JPY/h en moyenne pondérée (hausse de +50 JPY qui serait appliquée équitablement sur l'ensemble des préfectures). Il s'agirait de la hausse la plus élevée depuis la mise en place du dispositif actuel en 1978, qui suivrait le taux moyen d'augmentation des salaires, soit +5,1 % d'après les résultats consolidés des négociations salariales publiées par la confédération syndicale Rengo début juillet.

À moyen terme, le gouvernement japonais a pour objectif de porter le salaire minimum horaire à 1 500 JPY (9,50 €) d'ici le milieu des années 2030.

3. Certains pays ne disposent pas encore d'un salaire minimum légal au niveau national

Suisse. *Au niveau cantonal, le salaire minimum est indexé automatiquement sur l'inflation*. La Suisse n'a pas de salaire minimum au niveau national mais dispose d'une multitude de salaires minimums géographiques ou sectoriels, régis par des réglementations cantonales ou municipales, ou par des accords négociés entre les partenaires sociaux. Les salaires minimums prévus dans certaines branches, professions et entreprises par l'intermédiaire de conventions collectives de travail et de contrats-types, couvrent à ce jour 40 % de la population active en Suisse.

Dans les cinq cantons ayant adopté un salaire minimum au niveau local[142], le salaire minimum moyen s'établit à 3 753 CHF/mois en moyenne (soit 4 008,20 € par mois[143]), soit 55 % du salaire mensuel médian. Ils ont été revalorisés pour l'année 2024 dans les cantons du Jura (de 20,60 à 21,40 CHF/h, soit 22,86 €/h), de Neuchâtel (de 20,77 à 21,09 CHF/h, soit 22,52 €/h), de Genève (de 24,00 à 24,32 CHF/h, soit 25,97 €/h) et de Bâle-Ville (de 21,45 à 21,70 CHF/h, soit 23,17 €/h), avec une hausse moyenne de 2 %.

Récemment, les initiatives populaires en faveur d'un salaire minimum au niveau national se sont multipliées (des procédures et des discussions sont en cours dans cinq cantons et deux villes), pour plusieurs raisons : le contexte inflationniste, le poids des primes d'assurance-maladie dans les revenus des travailleurs les moins bien payés et, enfin, l'absence de conséquences négatives pour les cinq cantons ayant déjà instauré d'un salaire minimum dans les évaluations. En effet, les résultats d'une étude réalisée par l'université de Genève et la Haute école de gestion[144], publiée en décembre 2023, suggèrent que le salaire minimum introduit dans le canton de Genève n'a pas eu d'impact significatif sur le taux de chômage. Par ailleurs, les parlementaires débattent d'une proposition de loi visant à ce que les dispositions issues du dialogue social priment sur les salaires minimums cantonaux.

B. Revue de la littérature récente sur le salaire minimum

Cette année encore, la littérature sur le salaire minimum a permis d'apporter de nouveaux éclairages sur les effets de la mise en place d'un salaire minimum ou de sa hausse, à partir des expériences propres à chaque pays. Cette partie fait un état des lieux de certaines contributions les plus récentes[145]. Le contexte économique et les dispositions structurelles différentes selon les pays impliquent toutefois de considérer avec précaution les résultats présentés dans ces études, en particulier s'agissant de leur réplicabilité au cas français.

Ces études ont pu mettre en évidence que la mise en place d'un salaire minimum légal ou son augmentation sont susceptibles d'avoir des effets indirects sur l'emploi, les heures travaillées, les distributions de salaires ou la productivité.

[142] Neuchâtel, le Jura, le Tessin, Genève et Bâle-Ville ont établi des salaires minimums à l'issue d'un référendum local.

[143] Sur la base de conversion 1 CHF = 1,068 € en septembre 2024, source : DGFiP.

[144] Haute école de gestion de Genève (2023), *Premier rapport d'évaluation de l'introduction du salaire minimum genevois*, décembre.

[145] Cette recension n'est pas exhaustive et porte sur les contributions jugées les plus pertinentes pour le rapport. Pour les publications antérieures, le lecteur est invité à se référer aux précédents rapports du Groupe d'experts sur le Smic.

1. Salaire minimum et emploi

Dube et Zipperer (2024)[146] font la synthèse des estimations des effets du salaire minimum sur l'emploi en compilant 88 études publiées depuis 1992, dont 72 parues dans des journaux académiques, qui concernent les États-Unis, le Royaume-Uni, certains pays de l'Union européenne (Allemagne, République Tchèque, Slovaquie, Hongrie, Pays-Bas, Portugal) et le Canada. Ce travail vise à créer une base de données accessible et régulièrement mise à jour, permettant de suivre l'évolution des recherches sur le sujet. Pour pouvoir établir une comparaison internationale des effets emplois, ils s'intéressent plus particulièrement à l'élasticité propre du salaire (ou OWE, pour *Own-Wage Elasticity*) à l'emploi en fonction des variations du salaire minimum, mesurée comme le rapport entre l'élasticité de l'emploi par rapport au salaire minimum (variation de l'emploi causée par une variation du salaire minimum) sur l'élasticité du salaire moyen par rapport au salaire minimum (variation du salaire moyen causée par une variation du salaire minimum). Pour les 88 études retenues, les résultats indiquent que l'élasticité médiane propre du salaire est de -0,13, ce qui signifie que 13 % des gains salariaux potentiels associés à une hausse du salaire minimum seraient effacés par une baisse de l'emploi. L'effet médian sur l'emploi est négatif dans les études qui s'intéressent à un public spécifique, de l'ordre de -0,08 (par exemple -0,17 chez les jeunes ou -0,09 dans le secteur de la restauration), mais positif et proche de 0 pour celles qui s'intéressent aux travailleurs à bas salaires (0,02). Dans l'ensemble, les conclusions tirées de ces études suggèrent que les politiques de salaire minimum ont davantage favorisé les hausses de salaires qu'elles n'ont eu d'impact négatif sur l'emploi.

La suite de cette section s'intéresse plus particulièrement à certaines de ces études dont les résultats suggèrent un effet global nul du salaire minimum sur l'emploi mais avec des hétérogénéités selon les caractéristiques des entreprises ou des travailleurs.

Giupponi *et al.* (2024)[147] évalue les effets de l'introduction du *National Living Wage* (NLW) au Royaume-Uni[148] et de ses hausses successives sur l'emploi, les salaires et leur distribution, ainsi que sur les revenus des ménages. Les auteurs utilisent une méthode innovante pour estimer conjointement les effets de l'introduction du NLW et de ses hausses successives de 2016 à 2019, et ce à différentes tranches de la distribution des salaires. Dans une première partie, ils combinent l'approche de variation régionale développée par Card (1992) et une analyse par distribution de fréquence, en exploitant les données d'enquête britanniques de l'*Annual Survey of Hours and Earning* (ASHE) et de

[146] A. Dube et B. Zipperer (2024), *Own-Wage Elasticity: Quantifying the Impact of Minimum Wages on Employment,* NBER Working Paper n°w32925. Voir les données interactives sur ce site.

[147] G. Giupponi, R. Joyce, A. Lindner, T. Waters, T. Wernham et X. Xu (2024), « The Employment and Distributional Impacts of Nationwide Minimum Wage Changes », *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, vol. 42(S1), p. 293-333.

[148] Le NLW a été introduit en avril 2016 et fixé à 7,20 £/h, soit une hausse de 7,5 % par rapport au *National Minimum Wage* (NMW) en vigueur auparavant. Il concerne tous les employés à partir de 25 ans. En dessous de cet âge, les individus restent couverts par le NMW. L'objectif de cette réforme était d'atteindre 60 % du salaire médian en 2020.

l'*Annual Population Survey* (APS). Par une approche contrefactuelle, la méthode consiste à comparer des groupes d'individus aux qualifications similaires, mais exposés différemment au salaire minimum car habitant dans des zones avec des primes salariales différentes, afin d'estimer l'effet du salaire minimum sur l'emploi et les salaires. Ensuite, les auteurs relient les résultats précédents à un modèle de microsimulation socio-fiscal, utilisant les données d'enquête sur les ménages du *Family Resources Survey* (FRS), afin d'étudier l'effet du NLW sur le revenu disponible des ménages.

Les résultats suggèrent que le NLW et ses hausses auraient conduit à une compression salariale forte au bas de la distribution, par un accroissement des bas salaires, sans effet global significatif sur l'emploi. Les emplois rémunérés en dessous du nouveau salaire minimum avant son introduction auraient baissé de 5,4 % (la baisse est particulièrement importante chez les 25-34 ans et les femmes), cette baisse étant compensée par une hausse des emplois au niveau du NLW et jusqu'au 20^{e} centile (2 £ au-dessus du NLW). Ainsi, l'introduction du NLW a augmenté les salaires des travailleurs faiblement rémunérés, résultant en une compression de la distribution des salaires et a eu des effets d'entraînement sur ceux qui se situent légèrement au-dessus du minimum. Par ailleurs, l'élasticité de l'emploi aux salaires est estimée à -0,20, en cohérence avec les résultats d'études précédentes. Concernant les revenus des ménages, les gains bruts bénéficient majoritairement aux ménages se situant au milieu de la distribution des revenus, là où se concentrent les travailleurs rémunérés au salaire minimum et où les taux marginaux de prélèvement sont plus faibles qu'au bas de la distribution. Néanmoins, les effets sont similaires pour les ménages les plus pauvres. Ces résultats contrastent avec ceux observés aux États-Unis, où les effets des augmentations du salaire minimum se concentrent sur les ménages les plus pauvres. Cela s'explique par le fait que les ménages les plus pauvres au Royaume-Uni travaillent moins d'heures, sont plus souvent à leur compte et font face à des taux marginaux de prélèvement plus élevés par rapport aux États-Unis.

Azar *et al.* (2024)[149] trouvent également un effet global du salaire minimum aux États-Unis sur l'emploi négligeable mais hétérogène selon la concentration du marché du travail. Les auteurs utilisent la base de données produite par Burning Glass Technologies qui recense presque toutes les annonces en ligne de postes vacants des entreprises américaines, afin de calculer l'indice de Herfindahl-Hirschman (HHI) pour mesurer la concentration du marché dans les secteurs de la vente au détail et de la restauration rapide aux États-Unis. Ces deux secteurs sont en effet caractérisés par une forte concentration des emplois rémunérés au salaire minimum. Leurs résultats suggèrent que dans les marchés du travail les plus concentrés (HHI supérieur à 0,25), c'est-à-dire avec un nombre relativement plus restreint d'employeurs, l'emploi augmente après une hausse du salaire minimum, alors que dans les marchés moins concentrés (HHI inférieur à 0,25), l'effet du salaire minimum sur l'emploi est plutôt négatif ou nul. Ainsi, plus le marché est concentré, plus l'élasticité de l'emploi au

[149] J. Azar, E. Huet-Vaughn, I. Marinescu, B. Taska et T. von Wachter (2024), « Minimum Wage Employment Effects and Labour Market Concentration », *The Review of Economic Studies*, vol. 91(4), p. 1843-1883.

salaire minimum est positive, variant de -0,2 pour le tiers des marchés les moins concentrés à 0 pour le tiers intermédiaire et 0,35 pour le tiers des marchés les plus concentrés.

D'après les auteurs, dans les marchés du travail les plus concentrés, les salaires tendent à être inférieurs à la productivité marginale des travailleurs. Cela implique que ces entreprises ont un pouvoir de monopsone, ce qui leur permet de maintenir des salaires relativement bas. Lorsque le salaire minimum augmente, les entreprises dans ces marchés concentrés ont une marge pour augmenter les salaires sans réduire l'emploi, car les salaires étaient initialement plus bas que ce que justifierait la productivité des travailleurs.

Le salaire minimum peut également avoir un effet sur l'emploi différencié selon les caractéristiques individuelles des salariés. Godøy, Reich, Wursten et Allegretto (2024)[150] s'intéressent à l'offre de travail des parents, notamment des familles monoparentales avec des enfants en bas âge. Ils montrent qu'une faible hausse du salaire minimum peut entraîner des variations significatives de l'offre de travail. Leur estimation repose sur la méthode des double-différences sur la base de données américaines. Les résultats suggèrent que le salaire minimum a un effet positif très marqué pour les mères célibataires avec au moins un enfant âgé de moins de 5 ans, avec une élasticité de l'emploi au salaire minimum de 0,21 et une élasticité de l'emploi à leur propre salaire de 1,12. En particulier, l'augmentation du salaire minimum peut renforcer l'attractivité des emplois à bas salaires et réduire les barrières à l'emploi liées aux coûts annexes, à l'instar des coûts de garde d'enfants, favorisant donc le recours des mères célibataires aux modes de garde d'enfants formels afin notamment de rejoindre le marché du travail. Ainsi, en cas de hausse du salaire minimum, les mères célibataires sont incitées à substituer du travail à l'inactivité et donc à accroître leur offre de travail. Concernant l'effet du salaire minimum sur les revenus, dans l'ensemble aucune hausse significative des revenus n'est observée à la suite d'une hausse du salaire minimum, à l'exception des mères célibataires, pour lesquelles on observe une hausse de revenus ainsi qu'une baisse du taux de pauvreté.

Les auteurs montrent également qu'à la suite d'une hausse du salaire minimum, la part des mères célibataires qui affirment ne pas être actives sur le marché du travail pour s'occuper de membres de la famille baisse. Par ailleurs, elles ont davantage recours à des formes de garde d'enfants formelles.

Jha, Neumark et Rodriguez-Lopez (2024)[151] s'intéressent aux effets du salaire minimum sur l'emploi dans le secteur de la restauration aux États-Unis. Cette étude vise à réévaluer les résultats de Dube, Lester et Reich (2010), qui concluaient à l'absence d'effet significatif des hausses du salaire minimum sur l'emploi, en conservant leur cadre méthodologique mais en redécoupant les zones géographiques de l'étude pour qu'elles correspondent à des zones de mobilité (*commuting zones*) couvrant plusieurs États, lesquelles permettraient une

[150] A. Godøy, M. Reich, J. Wursten et S. Allegretto (2024), « Parental Labor Supply: Evidence from Minimum Wage Changes », *Journal of Human Resources, University of Wisconsin Press*, vol. 59(2), p. 416-442.

[151] P. Jha, D. Neumark et A. Rodriguez-Lopez (2024), *What's across the border? Re-evaluating the cross-border evidence on minimum wage effects*, NBER Working Papers, n° 32901, National Bureau of Economic Research.

meilleure approche des zones économiques locales et de mieux prendre en compte les hétérogénéités spatiales selon les auteurs. Les auteurs exploitent les données américaines d'estimations trimestrielles de l'emploi et des salaires de 1990 à 2016. La méthodologie repose sur un modèle de régression avec effets fixes, afin d'estimer les effets sur l'emploi de variations du salaire minimum.

À l'inverse des résultats de Dube, Lester et Reich (2010), les résultats de cette étude indiquent un effet négatif et significatif des hausses du salaire minimum sur l'emploi, avec une élasticité estimée autour de -0,2 dans la spécification principale. Les auteurs concluent que la définition des zones géographiques est déterminante pour évaluer correctement les effets des politiques salariales. Ils recommandent d'utiliser les zones de mobilité comme cadre d'analyse pour les études futures.

2. Salaire minimum et distributions de salaires

Les revalorisations de salaire minimum peuvent avoir un effet de diffusion sur le reste de la distribution salariale, créant une pression haussière sur les revenus de salariés *a priori* non directement concernés par les revalorisations.

Brochu, Green, Lemieux et Townsend (2023)[152] décomposent les effets du salaire minimum sur la distribution des salaires en un effet de sélection (changements dans la composition de la main-d'œuvre) et un effet sur la forme de la distribution des salaires. Ils mettent en œuvre un estimateur d'après le modèle de Cox à partir des données canadiennes du *Labour Force Survey* de 1997 à 2016. Les résultats suggèrent l'existence d'un pic dans la distribution des salaires au niveau du salaire minimum et des effets d'entraînement jusqu'à 2 $ au-dessus, avec des effets limités sur l'emploi pour les travailleurs percevant une rémunération inférieure au nouveau salaire minimum. Pour les personnes restant en emploi après une hausse du salaire minimum, la forme de la distribution reste similaire : le pic et les effets d'entraînement sont rétablis immédiatement avec le même ordre de grandeur, centré sur le nouveau salaire minimum. Par ailleurs, les auteurs ne trouvent pas d'effet de sélection significatif sur les salariés licenciés à la suite d'une augmentation du salaire minimum, autrement dit la structure des emplois concernés par des licenciements est globalement la même avec ou en l'absence d'une hausse du salaire minimum. Ils concluent également que les effets d'entraînement d'une hausse du salaire minimum sur les salaires au niveau et juste au-dessus du nouveau salaire minimum sont plus faibles pour les personnes avec plus d'ancienneté.

Dans une seconde partie, les auteurs cherchent à relier ces résultats aux modèles théoriques du marché du travail. Ils montrent que les augmentations du salaire minimum n'entraînent pas nécessairement les effets négatifs sur l'emploi prédits par les modèles néoclassiques en concurrence pure et parfaite sans friction et qu'elles peuvent au contraire être associées à une stabilité de l'emploi en maintenant les travailleurs à leur poste à un

[152] P. Brochu, D. Green, T. Lemieux et J. Townsend (2023), *The minimum wage, turnover, and the shape of the wage distribution*, CLEF Working Paper Series, n° 59, Canadian Labour Economics Forum (CLEF), University of Waterloo.

niveau de salaire plus élevé. Au lieu de licencier les travailleurs moins productifs, les hausses du salaire minimum inciteraient à des ajustements internes dans les grilles salariales des entreprises en situation de monopsone, non seulement pour recruter mais également pour favoriser la rétention des travailleurs avec des salaires plus compétitifs au bas de l'échelle des salaires.

Arabzadeh, Balleer, Gehrke et Taskin (2024)[153] s'intéressent quant à eux à l'interaction entre les salaires minimums, la dispersion des salaires et les contraintes financières des entreprises en Allemagne et mettent en lumière des effets hétérogènes entre les entreprises des augmentations du salaire minimum. Leurs résultats indiquent que l'introduction du salaire minimum en 2015 (à 8,50 € brut de l'heure) a réduit la dispersion salariale dans les entreprises allemandes et cet effet est plus prononcé dans les entreprises les plus exposées au salaire minimum et celles financièrement contraintes. L'exposition au salaire minimum est mesurée comme la hausse relative des salaires que l'entreprise doit financer pour que toutes les rémunérations de ses salariés dépassent le niveau du salaire minimum. Les entreprises considérées comme faisant face à des contraintes financières ont un ratio de la somme totale des dettes à court et long terme sur les actifs financiers supérieur à 50 %.

Les auteurs mettent en œuvre un modèle théorique de recherche et d'appariement pour expliquer ces résultats à partir de deux canaux principaux : un effet de sélection et un effet d'effort. Alors que l'effet de sélection réduit l'emploi et la dispersion des salaires en réponse à l'introduction d'un salaire minimum du fait de la hausse de la productivité minimale requise pour qu'une entreprise décide de conserver un salarié, l'effet d'effort peut augmenter l'emploi et la dispersion des salaires dans la mesure où les employés à faible productivité sont incités à augmenter leur productivité pour conserver leur emploi. Les résultats montrent que les contraintes financières intensifient le canal de sélection suite à l'introduction du salaire minimum, avec une réduction de la dispersion des salaires et une baisse de l'emploi dans les entreprises concernées. Le canal de l'effort est réduit par l'existence de contraintes financières car les entreprises ont une capacité limitée pour récompenser l'effort et transfèrent une partie des coûts salariaux aux travailleurs.

Bossler, Liang et Schank (2024)[154] examinent les effets hétérogènes de l'introduction du salaire minimum en Allemagne en 2015 sur les heures de travail et les *minijobs*. Ils s'appuient sur les données sur la structure des salaires en Allemagne pour les années 2010, 2014 et 2018, couvrant ainsi la période avant et après l'introduction du salaire minimum en 2015. L'étude vise à analyser l'effet du salaire minimum sur les salaires, les heures de travail et la transition entre emplois réguliers et *minijobs*. Les *minijobs* sont des emplois à faible revenu exemptés de certaines cotisations sociales, dont la rémunération maximale est plafonnée à 450 euros par mois, rendant cette catégorie d'emplois intéressante pour évaluer les impacts sur les bas

[153] H. Arabzadeh, A. Balleer, B. Gehrke, B. et A. A. Taskin (2024), « Minimum wages, wage dispersion and financial constraints in firms », *European Economic Review*, Elsevier, vol. 163(C).

[154] M. Bossler, Y. Liang, Y. et T. Schank (2024), *The Devil Is in the Details: Heterogeneous Effects of the German Minimum Wage on Working Hours and Minijobs*, IZA Discussion Papers, n° 16964, Institute of Labor Economics.

salaires et la distribution des salaires. Les auteurs utilisent la méthode de double-différences, en exploitant la variation géographique de l'exposition au salaire minimum (ou *bite*) pour estimer les effets de cette politique. Le *bite* représente la proportion de travailleurs sous le seuil du salaire minimum avant son introduction, permettant ainsi de comparer les régions avec différents niveaux d'exposition.

Leurs résultats suggèrent que le salaire minimum a permis une hausse de 5 % des salaires mensuels et une hausse similaire des salaires horaires, avec un effet d'entraînement jusqu'à la médiane des salaires. Les auteurs constatent donc que le salaire minimum a réduit les inégalités de salaires horaires et mensuels sans affecter le nombre d'heures travaillées au global. Néanmoins, l'effet du salaire minimum sur les heures travaillées est significatif pour les petites entreprises (de moins de 10 employés) qui ont une plus faible capacité à augmenter les salaires, sont plus concernées par le salaire minimum et emploient plus de *minijobbers*. Les *minijobbers* ont été particulièrement touchés par la politique de salaire minimum qui a mené à leur baisse à la fois sur la marge intensive, c'est-à-dire le nombre d'heures travaillées (cela s'explique par la nécessité de maintenir ces emplois sous le plafond de 450 euros pour conserver les avantages sociaux) et de la marge extensive (l'élasticité de l'emploi au salaire minimum est nulle pour les emplois réguliers mais elle est de -0,11 pour les *minijobs*).

3. Salaire minimum et inégalités de salaire

Bossler et Schank (2023)[155] étudient l'effet sur les inégalités de salaire de l'introduction du salaire minimum en Allemagne en 2015, à partir de données couvrant les années 2000 à 2017. Les auteurs font le constat d'une hausse des inégalités de salaire, particulièrement entre le 20e et le 50e centile de la distribution des salaires, qui s'explique par un recours croissant à l'activité à temps partiel et par l'apparition des *minijobs*. Leurs résultats indiquent que ces inégalités baissent après 2010, avec une baisse de 7 % de la variance du logarithme des salaires mensuels, dont environ la moitié de l'effet serait attribuable à l'introduction du salaire minimum et l'autre moitié par les effets d'entraînement sur les salaires plus élevés dans la distribution des salaires.

La hausse moyenne des salaires est de 4,4 % en 2015 mais cet effet n'est pas uniforme sur l'ensemble de la distribution des salaires. Il est plus marqué au 20e centile, où se concentrent les emplois réguliers, puis décroît jusqu'au 60e centile. Il existe donc un effet d'entraînement du salaire minimum qui, selon les auteurs, contribuerait pour moitié à la diminution des inégalités de salaires liée à l'introduction du salaire minimum. Pour autant, l'effet du salaire minimum est non significatif au 10e centile car peu de *minijobbers* se sont vus proposer un emploi régulier, ils ont donc dû réduire leurs heures. Les auteurs montrent également que l'introduction du salaire minimum a permis de réduire les écarts de salaire

[155] M. Bossler et T. Schank (2023), « Wage Inequality in Germany after the Minimum Wage Introduction », *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, vol. 41(3), p. 813-857.

entre l'Allemagne de l'Est et l'Allemagne de l'Ouest et que les prestations sociales n'interfèrent pas avec l'effet positif du salaire minimum sur les salaires.

Blau, Cohen, Comey, Kahn et Boboshko (2023)[156] s'intéressent à la relation entre salaire minimum et inégalités aux États-Unis. Ils utilisent les données du *Current Population Survey* (CPS) et montrent que le salaire minimum touche davantage les groupes désavantagés comme les femmes, les Afro-Américains ou les Hispaniques. Ils trouvent qu'une politique de salaire minimum permet de réduire les inégalités au bas de la distribution.

Pour parvenir à ces conclusions, ils définissent quatre périodes entre 1979 et 2019 (1979-1989, 1989-1998, 1998-2007 et 2007-2019) et évaluent dans quelle mesure les inégalités entre les groupes auraient été plus élevées ou faibles à la fin de la période si la politique de salaire minimum avait été constante. Ainsi, la baisse de la valeur réelle du salaire minimum entre 1979 et 1989 aurait contribué grandement à la hausse des inégalités hommes-femmes et ethniques. Entre 1989 et 1998, le salaire minimum a augmenté ce qui a particulièrement profité aux faibles salaires qui sont davantage perçus par les minorités. L'effet du salaire minimum sur les inégalités a diminué depuis 1998. En moyenne sur l'ensemble de la période, le salaire minimum a un effet significativement négatif sur les inégalités entre les groupes ethniques et hommes-femmes jusqu'au 20e centile de la distribution des salaires. Les auteurs plaident par conséquent pour une hausse du salaire minimum fédéral, à 12 $/h (au lieu du 7,25 $/h actuellement en vigueur), qui contribuerait à réduire les inégalités.

4. Salaire minimum et capital humain

Whitmore Schanzenbach, Turner et Turner (2024)[157] s'intéressent à l'effet d'une politique de salaire minimum aux États-Unis sur l'offre de travail des étudiants et leur décision de poursuivre des études. En effet, une hausse du salaire minimum peut d'une part augmenter le coût d'opportunité des études et donc désinciter à l'inscription et d'autre part, cela peut réduire les contraintes de crédit qui pourraient autrement limiter leur capacité à s'inscrire en études. Les étudiants peuvent également prendre en considération l'effet du salaire minimum sur les perspectives d'emploi et les demandes de qualifications des employeurs. Le système universitaire américain est séparé entre les *community colleges*, souvent publics, qui proposent des cursus en deux ans, et les *colleges* au sein desquels les cursus durent quatre ans. Les auteurs s'intéressent séparément à ces deux types d'établissements car le profil des étudiants diffère : les étudiants des *community colleges* sont en moyenne plus âgés, travaillent davantage en parallèle de leurs études, pour des salaires plus faibles.

[156] F. D. Blau, I. Cohen, M. L., Comey, L. Kahn et N. Boboshko (2023), *The Minimum Wage and Inequality Between Groups*, NBER Working Papers, n° 31725, National Bureau of Economic Research.

[157] D. Whitmore Schanzenbach, J. A. Turner et S. Turner (2023), *Raising State Minimum Wages, Lowering Community College Enrollment*, NBER Working Papers, n° 31540, National Bureau of Economic Research.

Leurs résultats indiquent que dans l'année qui suit une hausse significative du salaire minimum et jusqu'à cinq ans après, les inscriptions dans les formations en deux ans baissent de 4 %, alors qu'il n'y a pas d'effet observable pour les inscriptions aux formations en quatre ans. Cet effet est plus élevé pour les inscriptions à l'université en temps partiel qui représentent 60 % dans inscriptions dans les formations en deux ans (-6 %). Néanmoins, le salaire minimum n'a pas d'effet sur le taux d'obtention d'un diplôme, qui est relativement faible dans les *community colleges*, de l'ordre de 35 %. Un effet négatif est observé concernant la participation à des programmes destinés aux travailleurs à bas salaires comme le *General Education Degree* et les programmes de formation professionnelle de l'agence fédérale pour l'emploi.

Le Tableau IV.3 page suivante fait un résumé des études présentées dans cette sous-partie par ordre d'apparition.

Tableau IV.3 – Études récentes sur le salaire minimum

Pays	Auteurs et date	Objet	Bases de données	Méthode	Résultats
Salaire minimum et emploi					
Plusieurs pays	Dube et Zipperer (2024)	Compilation des estimations des effets emploi du salaire minimum	88 études sur le salaire minimum, 72 publiées dans des journaux académiques.	Analyse des élasticités propres du salaire	• Les augmentations du salaire minimum ont un effet limité sur l'emploi, avec une élasticité médiane de -0,13.
Royaume-Uni	Giupponi *et al.* (2024)	Effets sur l'emploi et les salaires de l'introduction du *National Living Wage*	Données d'enquête sur l'emploi et données d'enquête sur les ménages	Approche de variation régionale et analyse par distribution de fréquence	• Compression salariale forte au bas de la distribution, par un accroissement des bas salaires, sans effet global significatif sur l'emploi. • Hausse de l'emploi au niveau du National Living Wage et jusqu'à 2 £ au-dessus. • Effet positif sur les revenus des ménages du milieu de la distribution.
États-Unis	Azar *et al.* (2023)	Rôle de la concentration du marché du travail sur les effets emploi du salaire minimum	Estimations trimestrielles de l'emploi et des salaires et base de données sur les offres d'emploi dans certains secteurs	Modèle en équilibre partiel de compétition oligopsonique (à la Cournot)	• Dans un marché relativement concentré (resp. moins concentré), l'emploi augmente (resp. diminue ou n'est pas affecté) après une hausse du salaire minimum. • Plus le marché est concentré, plus l'élasticité de l'emploi au salaire minimum est positive.
États-Unis	Godøy *et al.* (2024)	Effet du salaire minimum sur l'offre de travail des familles monoparentales	Données d'enquête sur l'emploi et les caractéristiques socio-économiques	Méthode des doubles différences	• Effet positif significatif pour les mères célibataires avec enfants en bas âge, avec une élasticité de l'emploi au salaire minimum de 0,21 et à leur propre salaire de 1,12. • Hausse des revenus pour les mères célibataires.

Pays	Auteurs et date	Objet	Bases de données	Méthode	Résultats
États-Unis	Jha *et al.* (2024)	Réévaluation des effets de hausses de salaire minimum sur l'emploi dans la restauration	Données d'estimations trimestrielles de l'emploi et des salaires	Régression avec effets fixes	• Effet négatif significatif des hausses du salaire minimum sur l'emploi, avec une élasticité autour de de -0,2. • Importance de définir les zones géographiques retenues comme champ d'analyse en tenant compte de la mobilité des travailleurs.
Salaire minimum et distributions de salaires					
Canada	Brochu *et al.* (2023)	Effet du salaire minimum sur la distribution de salaires	Données d'enquête sur l'emploi	Estimateur d'après le modèle de Cox	• « Pic » au niveau du salaire minimum et effets d'entraînement jusqu'à 2 $ au-dessus du salaire minimum, avec des effets limités sur l'emploi. • Pas d'effet sur la forme de la distribution des salaires pour les personnes restant en emploi et pas d'effet de sélection significatif sur les salariés licenciés à la suite d'une hausse du salaire minimum.
Allemagne	Arabzadeh *et al.* (2024)	Effets de l'introduction du salaire minimum sur la distribution de salaires selon le degré d'exposition au salaire minimum et les contraintes financières des entreprises	Données administratives sur l'emploi et les salaires et données fiscales des entreprises	Modèle de recherche et d'appariement avec une décomposition entre un effet de sélection et un effet d'effort	• Réduction de la dispersion salariale dans les entreprises avec une baisse de l'emploi, en particulier pour celles les plus exposées au salaire minimum et celles financièrement contraintes. • Les contraintes financières intensifient le canal de sélection et réduisent le canal de l'effort.
Allemagne	Bossler, Liang et Schank (2024)	Effet de l'introduction du salaire minimum sur les heures de travail et les *minijobs*	Données d'enquête sur la structure des salaires	Méthode des double-différences	• Hausse de 5 % des salaires mensuels et horaires, avec des effets d'entraînement jusqu'à la médiane, sans affecter le nombre d'heures travaillées au global mais en affectant négativement les *minijobs* à la fois sur la marge

Pays	Auteurs et date	Objet	Bases de données	Méthode	Résultats
					intensive et extensive. • Effet négatif sur les heures travaillées pour les petites entreprises.
Salaire minimum et inégalités de salaire					
Allemagne	Bossler et Schank (2023)	Effet du salaire minimum sur les inégalités salariales	Données administratives sur les salaires	Analyse de variance sur la distribution des salaires	• Baisse de 7 % de la variance du logarithme des salaires mensuels, sans effet significatif sur l'emploi, dont environ la moitié serait liée à l'introduction du salaire minimum. • Effets d'entraînement jusqu'au 50e centile de la distribution des salaires, qui contribuerait pour moitié à la diminution des inégalités de salaires liées à l'introduction du salaire minimum.
États-Unis	Blau *et al.* (2023)	Effets du salaire minimum sur les inégalités salariales selon les origines.	Données d'enquête sur l'emploi et les salaires	Régressions d'après Autor, Manning et Smith (2010) et méthode des double-différences	• Effet négatif significatif sur les inégalités de salaires entre groupes jusqu'au 20e centile de la distribution des salaires.
Salaire minimum et capital humain					
États-Unis	Whitmore Schanzenbach *et al.* (2024)	Effet du salaire minimum sur l'inscription et la poursuite des études	Données administratives sur la scolarité et données		• Baisse de 4 % des inscriptions dans les formations en deux ans mais pas d'effet sur les inscriptions dans les formations en quatre ans. Baisse de 6 % pour les inscriptions à l'université en temps partiel. • Pas d'effet sur le taux d'obtention d'un diplôme.

Références bibliographiques

ARABZADEH H., A. BALLEER, B. GEHRKE, B. et A. A. TASKIN (2024), « Minimum wages, wage dispersion and financial constraints in firms », *European Economic Review*, Elsevier, vol. 163(C). https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2024.104678

AZAR J., E. HUET-VAUGHN, I. MARINESCU, B. TASKA et T. VON WACHTER (2024), « Minimum Wage Employment Effects and Labour Market Concentration », *The Review of Economic Studies*, vol. 91(4), p. 1843-1883. https://doi.org/10.3386/w26101

BLAU F. D., I. COHEN, M. L., COMEY, L. KAHN et N. BOBOSHKO (2023), *The Minimum Wage and Inequality Between Groups*, NBER Working Papers, n° 31725, National Bureau of Economic Research. https://doi.org/10.3386/w31725

BOSSLER M., Y. LIANG, Y. et T. SCHANK (2024), *The Devil Is in the Details: Heterogeneous Effects of the German Minimum Wage on Working Hours and Minijobs*, IZA Discussion Papers, n° 16964, Institute of Labor Economics. https://doi.org/10.2139/ssrn.4820804

BOSSLER M. et T. SCHANK (2023), « Wage Inequality in Germany after the Minimum Wage Introduction », *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, vol. 41(3), p. 813-857. https://doi.org/10.1086/720391

BROCHU P., D. GREEN, T. LEMIEUX et J. TOWNSEND (2023), *The minimum wage, turnover, and the shape of the wage distribution*, CLEF Working Paper Series, n° 59, Canadian Labour Economics Forum (CLEF), University of Waterloo. https://doi.org/10.2139/ssrn.4599647

DUBE A. et B. ZIPPERER (2024), *Own-Wage Elasticity: Quantifying the Impact of Minimum Wages on Employment,* NBER Working Paper n°w32925. https://doi.org/10.3386/w32925

GIUPPONI G., R. JOYCE, A. LINDNER, T. WATERS, T. WERNHAM et X. XU (2024), « The Employment and Distributional Impacts of Nationwide Minimum Wage Changes », *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, vol. 42(S1), p. 293-333. https://doi.org/10.1086/728471

GODØY A., M. REICH, J. WURSTEN et S. ALLEGRETTO (2024), « Parental Labor Supply: Evidence from Minimum Wage Changes », *Journal of Human Resources, University of Wisconsin Press*, vol. 59(2), p. 416-442. https://doi.org/10.3368/jhr.1119-10540R2

JHA P., D. NEUMARK et A. RODRIGUEZ-LOPEZ (2024), *What's across the border? Re-evaluating the cross-border evidence on minimum wage effects*, NBER Working Papers, n° 32901, National Bureau of Economic Research. https://doi.org/10.3386/w32901

WHITMORE SCHANZENBACH D., J. A. TURNER et S. TURNER (2023), *Raising State Minimum Wages, Lowering Community College Enrollment*, NBER Working Papers, n° 31540, National Bureau of Economic Research. https://doi.org/10.3386/w31540

ANNEXES

Annexe 1

Note de l'Insee pour le groupe d'experts Smic

Direction générale
Direction des statistiques démographiques et sociales
Département de l'emploi et des revenus d'activité

Dossier suivi par :
SOKHNA Ndeye Penda
Tél : 01-87-69-63-38
Mèl : ndeye-penda.sokhna@insee.fr

Note
À l'attention de
Monsieur Stéphane CARCILLO

Insee : François HADA

Dares : Michael ORAND, Laurie PINEL

Groupe d'experts sur le Smic
Montrouge, le 14 novembre 2024
N° 2024_24430_DG75-F240

Annule et remplace Note N° :
2024_23841_DG75-F240

Objet : Note pour le groupe d'experts Smic

En 2023, un salarié du secteur privé gagne en moyenne 2 735 euros nets par mois en équivalent temps plein[158] (EQTP, Figure 1). Du fait d'une inflation encore forte (+4,9 % en 2023, après +5,2 % en 2022), le salaire net moyen a diminué de 0,8 % en euros constants, après déjà -1,0 % en 2022. Notamment, les versements de primes de soutien au pouvoir d'achat ont légèrement reculé.

[158] Pour en savoir plus : Duquesne T., Sokhna N.P. *« Les salaires dans le secteur privé en 2023 – L'augmentation des salaires reste inférieure à l'inflation »*, Insee Première n°2020, octobre 2024.

1. Distribution des salaires

Figure 1 – Distribution du salaire net en EQTP en 2023

	2022 (en euros)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)
1er décile	1 437	1 512	0,3
2e décile	1 591	1 671	0,1
3e décile	1 736	1 821	0,0
4e décile	1 900	1 988	-0,2
Médiane	**2 091**	**2 183**	**-0,4**
6e décile	2 330	2 432	-0,5
7e décile	2 657	2 769	-0,6
8e décile	3 158	3 281	-0,9
9e décile	4 158	4 302	-1,3
Moyenne	**2 630**	**2 735**	**-0,8**
D9/D1	2,89	2,85	-0,05
D9/D5	1,99	1,97	-0,02
D5/D1	1,46	1,44	-0,01

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2023.

Aux extrémités de la distribution, un salarié sur dix gagne en 2023 moins de 1 512 euros nets par mois (1er décile, D1), tandis qu'un sur dix perçoit plus de 4 302 euros (9e décile, D9). Un salarié sur cent gagne plus de 10 222 euros nets (99e centile), soit environ 7,4 fois le Smic. En 2023, le pouvoir d'achat des salaires des deux premiers déciles a légèrement augmenté (+0,3 % pour le 1er décile et +0,1 % pour le 2e décile), en raison notamment des revalorisations automatiques du Smic à hauteur de l'inflation. À l'exception du troisième décile qui s'est stabilisé, tous les autres seuils de l'échelle se sont repliés en 2023 lorsqu'on raisonne en euros constants, avec une baisse d'autant plus forte que l'on s'élève dans l'échelle salariale : -0,4 % pour la médiane, -1,3 % pour le 9e décile et jusqu'à -2,3 % pour le 99e centile. En conséquence, la dispersion des salaires mesurée par le rapport interdécile D9/D1 a continué de diminuer en 2023, pour la troisième année consécutive, retrouvant sa valeur de 2012 : 2,85.

2. Effet des primes de soutien au pouvoir d'achat sur la distribution des salaires

En 2023, les montants totaux versés au titre de la prime de partage de la valeur (PPV) ont légèrement diminué par rapport à 2022, contribuant à modérer la hausse des salaires en euros courants. La part des salariés bénéficiaires a reculé de 3,5 points, à 23,0 %, tandis que le montant moyen par bénéficiaire a augmenté : 917 euros après 803 euros en 2022. Hors prime de partage de la valeur (PPV) et prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (Pepa, jusqu'en mars 2022), le resserrement des inégalités salariales entre 2022 et 2023 aurait été similaire à celui observé en tenant compte de ces primes (-0,05 point). Les différents déciles de salaires évoluent de manière très proche avec et sans primes de soutien au pouvoir d'achat.

Figure 2 – Distribution du salaire net en EQTP avec et sans Pepa/PPV en 2023

	Y compris Pepa/PPV		Hors Pepa/PPV	
	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)
1er décile	1 512	0,3	1 502	0,4
2e décile	1 671	0,1	1 658	0,2
3e décile	1 821	0,0	1 803	0,1
4e décile	1 988	-0,2	1 966	-0,1
Médiane	**2 183**	**-0,4**	**2 157**	**-0,3**
6e décile	2 432	-0,5	2 401	-0,4
7e décile	2 769	-0,6	2 735	-0,5
8e décile	3 281	-0,9	3 244	-0,8
9e décile	4 302	-1,3	4 265	-1,4
Moyenne	**2 735**	**-0,8**	**2 710**	**-0,8**
D9/D1	2,85	-0,05	2,84	-0,05

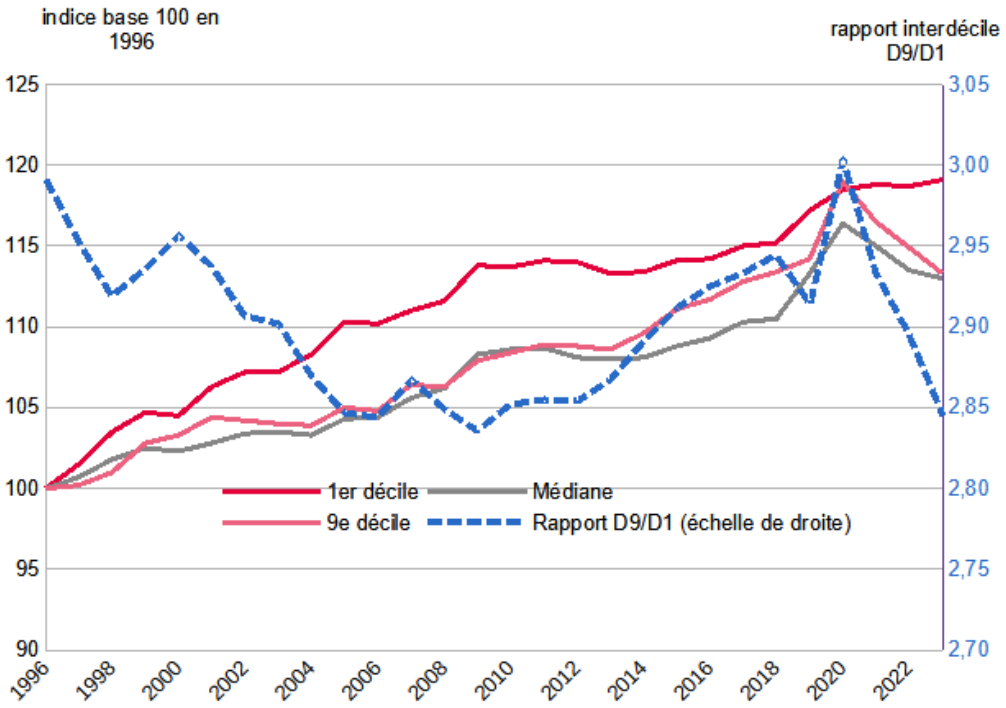
Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2023.

3. Évolution de la distribution des salaires depuis 1996

Le pouvoir d'achat du salaire net moyen est égal en 2023 à son niveau de 2019, alors qu'entre 1996 et 2019, il avait augmenté de 0,6 % par an en moyenne. Le salaire net médian mesuré en euros constants a progressé jusqu'en 2020, avant de diminuer entre 2020 et 2023 (Figure 3).

Figure 3 – Évolution de la distribution du salaire net en équivalent temps plein (EQTP) depuis 1996, en euros constants



Champ : France hors Mayotte, salariés du privé ; hors salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs. À partir de 2009, les apprentis et les stagiaires sont exclus ; de 2009 à 2011, les bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation sont exclus.

Source : Insee, base Tous salariés, séries longues sur les salaires

4. Distribution des salaires par catégorie socioprofessionnelle

En euros constants, le salaire net moyen a diminué en 2023 pour toutes les catégories socioprofessionnelles (Figure 4), un peu moins cependant pour les ouvriers (-0,3 %), les employés (-0,5 %) que pour les professions intermédiaires (-1,4 %) et surtout les cadres (-2,8 %). En effet les cadres sont davantage représentés dans le haut de l'échelle salariale, où le décrochage des salaires vis-à-vis de l'inflation est le plus marqué. À l'inverse la surreprésentation des employés et des ouvriers en bas de l'échelle salariale conduit au maintien du pouvoir d'achat dans le bas de la distribution grâce notamment aux revalorisations du Smic à hauteur de l'inflation (1er décile à +0,5 % pour les employés et 1er décile à +0,4 % pour les ouvriers).

La non-prise en compte des primes Pepa/PPV baisse les évolutions de salaires de 0,1 point pour les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers.

Figure 4 – Distribution du salaire net en EQTP par catégorie socioprofessionnelle en 2023

	Cadres y compris chefs d'entreprise		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers	
	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)
1er décile	2 297	-2,2	1 714	-0,1	1 451	0,5	1 448	0,4
2e décile	2 721	-2,1	1 932	-0,6	1 545	0,3	1 584	0,1
3e décile	3 040	-2,3	2 108	-1,0	1 630	0,1	1 698	0,1
4e décile	3 358	-2,4	2 272	-1,2	1 712	0,0	1 804	0,0
Médiane	**3 706**	**-2,4**	**2 440**	**-1,2**	**1 804**	**-0,3**	**1 918**	**-0,2**
6e décile	4 121	-2,5	2 625	-1,3	1 913	-0,5	2 047	-0,4
7e décile	4 665	-2,6	2 847	-1,4	2 050	-0,8	2 200	-0,5
8e décile	5 493	-2,8	3 149	-1,6	2 242	-1,1	2 404	-0,5
9e décile	7 187	-3,0	3 684	-1,8	2 602	-1,4	2 745	-0,5
Moyenne	**4 573**	**-2,8**	**2 656**	**-1,4**	**1 959**	**-0,5**	**2 031**	**-0,3**
D9/D1	3,13	-0,03	2,15	-0,04	1,79	-0,03	1,90	-0,02

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2023.

5. Distribution des salaires par sexe

En 2023, les femmes gagnent en moyenne 13,5 % de moins que les hommes en EQTP dans le secteur privé (Figure 5). L'écart salarial moyen entre femmes et hommes traduit une sous-représentation des femmes dans le haut de la distribution des salaires. Elles ne représentent que 23,5 % des 1 % des salariés les mieux rémunérés, contre 41,9 % de l'ensemble des salariés du privé. L'écart de salaire entre les femmes et les hommes sur les 99 premiers centiles, de 9,7 %, est inférieur de 3,8 points à l'écart moyen sur l'ensemble des salariés. En euros constants, le salaire net moyen en EQTP des femmes a diminué de 0,4 % en 2023, soit moins que celui des hommes (-1,1 %). La surreprésentation des femmes dans le bas de la distribution, où le pouvoir d'achat des salaires a mieux résisté, explique en partie ces écarts entre évolutions.

En effet, dans le bas de la distribution des salaires, une femme salariée sur dix gagne moins de 1 487 nets par mois en équivalent temps plein ; le seuil du 1er décile s'établit pour les hommes à 1 539 euros par mois. Alors qu'en bas de la distribution, les salaires des femmes ont conservé leur pouvoir d'achat (de +0,6 % pour le 1er décile à +0,1 % pour le 4e décile), le bas de la distribution pour les hommes a moins favorablement évolué (+0,1 % pour le 1er décile à -0,5 % pour le 4e décile). Aux niveaux de salaire plus élevés, la baisse s'accentue pour les hommes, pour atteindre entre -0,6 % et -1,5 % dans la moitié supérieure de la distribution. La distribution des salaires des femmes salariées résiste mieux : la baisse

maximum se situe au niveau du 9e décile avec -1,0 %. Pour les femmes et les hommes, les inégalités salariales mesurées par le rapport D9/D1 se sont resserrées.

Figure 5 – Distribution du salaire net en EQTP par sexe en 2023

	Hommes		Femmes	
	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)
1er décile	1 539	0,1	1 487	0,6
2e décile	1 716	0,0	1 622	0,4
3e décile	1 881	-0,3	1 751	0,2
4e décile	2 062	-0,5	1 896	0,1
Médiane	**2 275**	**-0,5**	**2 069**	**-0,2**
6e décile	2 544	-0,6	2 285	-0,3
7e décile	2 909	-0,7	2 583	-0,4
8e décile	3 475	-1,1	3 025	-0,7
9e décile	4 607	-1,5	3 875	-1,0
Moyenne	**2 898**	**-1,1**	**2 508**	**-0,4**
D9/D1	2,99	-0,05	2,61	-0,04

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2023.

6. Distribution des salaires par âge

Le salaire net moyen des salariés âgés de moins de 25 ans est resté stable, alors qu'il a baissé pour les salariés plus âgés (Figure 6). La baisse atteint 1,7 % pour les salariés âgés de 55 ans ou plus ce qui s'explique en partie par le fait qu'ils soient surreprésentés dans le haut de la distribution des salaires. Pour ces salariés, tous les déciles de salaires ont baissé, à l'exception du 1er décile. À l'inverse, pour les salariés les plus jeunes tous les déciles ont augmenté, ce qui s'explique par le fait que ces salariés sont surreprésentés dans le bas de la distribution des salaires, qui a bénéficié directement ou indirectement des revalorisations du Smic.

Figure 6 – Distribution du salaire net en EQTP par âge en 2023

	Moins de 25 ans		25-39 ans		40-49 ans		50-54 ans		55 ans et plus	
	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023(en %, en euros constants)
1er décile	1 411	0,8	1 517	0,4	1 549	0,0	1 558	0,2	1530	0,0
2e décile	1 504	0,6	1 674	0,3	1 743	-0,2	1 755	0,1	1721	-0,3
3e décile	1 575	0,5	1 815	0,1	1 927	-0,4	1 944	-0,1	1911	-0,7
4e décile	1 645	0,5	1 967	0,0	2 123	-0,6	2 144	-0,3	2115	-1,0
Médiane	**1 711**	**0,4**	**2 141**	**-0,1**	**2 350**	**-0,7**	**2 379**	**-0,3**	2356	-1,2
6e décile	1 790	0,4	2 357	-0,2	2 636	-0,8	2 678	-0,3	2667	-1,3
7e décile	1 891	0,3	2 640	-0,3	3 026	-0,9	3 095	-0,3	3115	-1,6
8e décile	2 036	0,2	3 033	-0,6	3 612	-1,3	3 741	-0,5	3841	-1,8
9e décile	2 301	0,0	3 750	-1,0	4 725	-1,7	5 019	-1,0	5338	-2,2
Moyenne	**1 815**	**0,0**	**2 499**	**-0,4**	**2 933**	**-1,2**	**3 078**	**-0,7**	**3 187**	**-1,7**
D9/D1	1,63	-0,01	2,47	-0,04	3,05	-0,05	3,22	-0,04	3,49	-0,08

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2023.

7. Distribution des salaires par taille d'entreprise

Les disparités salariales se sont réduites pour toutes les tailles d'entreprises mais le phénomène est moins marqué pour les entreprises de 5 000 salariés (-0,02 point), où l'échelle des salaires est plus étendue que dans les entreprises comptant moins de salariés mais où aucun décile de salaire n'a baissé (Figure 7). De plus, les salaires moyens ont diminué en euros constants dans toutes les entreprises à l'exception de celles de 5 000 salariés et plus (+0,4 %).

Figure 7 – Distribution du salaire net en EQTP par taille d'entreprise en 2023

	Moins de 10 salariés		De 10 à 19 salariés		De 20 à 49 salariés		De 250 à 249 salariés	
	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)
1er décile	1 415	0,0	1 493	0,1	1 510	0,4	1 552	0,8
2e décile	1 525	-0,3	1 624	-0,2	1 647	0,2	1 714	0,6
3e décile	1 635	-0,5	1 746	-0,3	1 785	0,0	1 872	0,3
4e décile	1 742	-0,5	1 878	-0,6	1 936	-0,3	2 043	0,0
Médiane	**1 865**	**-0,8**	**2 030**	**-0,8**	**2 108**	**-0,5**	**2 238**	**-0,2**
6e décile	2 017	-1,1	2 214	-0,9	2 319	-0,7	2 478	-0,3
7e décile	2 216	-1,4	2 465	-0,9	2 605	-0,9	2 805	-0,6
8e décile	2 540	-1,7	2 858	-1,3	3 053	-1,3	3 319	-0,9
9e décile	3 254	-2,3	3 677	-2,1	3 990	-1,7	4 389	-1,3
Moyenne	**2 234**	**-1,6**	**2 464**	**-1,2**	**2 602**	**-0,9**	**2 810**	**-0,7**
D9/D1	2,3	-0,06	2,46	-0,05	2,64	-0,06	2,83	-0,06

	De 250 à 999 salariés		De 1 000 à 4 999 salariés		5 000 salariés et plus	
	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)
1er décile	1 586	0,8	1 597	0,7	1 640	0,7
2e décile	1 780	0,3	1 781	0,7	1 848	0,4
3e décile	1 962	-0,1	1 962	0,6	2 088	0,5
4e décile	2 158	-0,4	2 165	0,4	2 377	0,9
Médiane	**2 381**	**-0,5**	**2 405**	**0,2**	**2 689**	**0,9**
6e décile	2 651	-0,7	2 694	0,0	3 028	0,7
7e décile	3 007	-0,9	3 060	-0,4	3 444	0,5
8e décile	3 566	-1,2	3 617	-0,7	4 057	0,3
9e décile	4 685	-1,5	4 711	-1,2	5 181	0,1
Moyenne	**2 990**	**-1,2**	**2 972**	**-0,5**	**3 229**	**0,4**
D9/D1	2,95	-0,07	2,95	-0,06	3,16	-0,02

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2023.

8. Distribution des salaires par secteur d'activité

Le pouvoir d'achat moyen des salaires a diminué dans tous les secteurs entre 2022 et 2023 (Figure 8), à l'exception des énergies, eaux et déchets (+1 %) et du transport (stabilité). Il a davantage baissé dans la cokéfaction et raffinage (-2,9 %) et les services immobiliers (-2,8 %). Concernant le secteur de la cokéfaction et raffinage, la baisse

s'explique notamment par la diminution des primes de soutien au pouvoir d'achat versées en 2023 par rapport à 2022.

Les disparités salariales mesurées par le rapport interdécile ont fortement baissé dans le secteur de l'immobilier (-0,13) et dans les matériels de transport (-0,08) car le pouvoir d'achat des salaires dans le haut de la distribution a nettement plus diminué que dans les autres secteurs (-4,2 % pour le 9e décile dans l'immobilier, -3,3 % pour les matériels de transport). À l'inverse les disparités ont fortement augmenté pour le secteur de l'énergie, eaux et déchets (+0,08 point), seul secteur avec une évolution du 9e décile positive, les hausses de salaires ayant davantage profité au haut de la distribution qu'au bas de celle-ci (+2,2 % pour le 9e décile contre -0,4 % pour le 1er décile).

La non-prise en compte des primes Pepa/PPV modifie les évolutions de salaires dans les secteurs de la cokéfaction et raffinage (-2,2 % au lieu de -2,9 %) et de la fabrication de matériels de transport (-1,6 % au lieu de -2,1 %). Les différences dans les autres secteurs restent très faibles.

Figure 8 – Distribution du salaire net en EQTP par secteur d'activité en 2023

	Énergie, eau, déchets		Industries agro-alimentaires		Cokéfaction et raffinage		Biens d'équipement	
	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023(en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)
1er décile	1 832	-0,4	1 502	0,5	2 572	-4,7	1 840	0,2
2e décile	2 103	-0,6	1 640	0,2	3 188	-4,2	2 094	-0,1
3e décile	2 330	-0,4	1 769	0,1	3 606	-4,9	2 328	-0,2
4e décile	2 559	0,0	1 900	0,0	3 965	-3,8	2 572	-0,2
Médiane	**2 818**	**0,3**	**2 043**	**-0,2**	**4 283**	**-3,2**	**2 841**	**-0,3**
6e décile	3 140	0,7	2 219	-0,3	4 609	-2,7	3 154	-0,5
7e décile	3 583	1,2	2 460	-0,4	4 995	-2,4	3 563	-0,9
8e décile	4 264	2,0	2 830	-0,6	5 536	-2,1	4 168	-1,3
9e décile	5 466	2,2	3 556	-1,1	6 540	-1,8	5 335	-1,5
Moyenne	**3 357**	**1,0**	**2 398**	**-0,5**	**4 567**	**-2,9**	**3 382**	**-0,8**
D9/D1	2,98	0,08	2,37	-0,04	2,54	0,08	2,90	-0,05

	Matériels de transport		Autres branches industrielles		Construction		Commerce	
	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)
1er décile	1 943	-0,4	1 678	0,2	1 474	-0,1	1 505	0,4
2e décile	2 225	-0,7	1 880	-0,2	1 672	-0,3	1 624	0,2
3e décile	2 495	-0,2	2 067	-0,4	1 841	-0,4	1 733	-0,1
4e décile	2 764	-0,5	2 262	-0,4	1 999	-0,5	1 858	-0,4
Médiane	**3 038**	**-0,9**	**2 478**	**-0,5**	**2 157**	**-0,6**	**2 013**	**-0,6**
6e décile	3 364	-1,7	2 736	-0,7	2 338	-0,5	2 210	-0,9
7e décile	3 782	-2,2	3 064	-0,8	2 564	-0,6	2 497	-1,0
8e décile	4 356	-2,6	3 549	-1,0	2 900	-0,7	2 978	-1,4
9e décile	5 445	-3,3	4 470	-1,7	3 576	-1,0	3 972	-1,9
Moyenne	**3 561**	**-2,1**	**2 931**	**-1,0**	**2 439**	**-0,9**	**2 526**	**-1,2**
D9/D1	2,80	-0,08	2,66	-0,05	2,43	-0,02	2,64	-0,06

	Transport		Hébergement-restauration		Information-communication		Services financiers	
	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)
1er décile	1 578	0,3	1 467	0,1	1 904	-0,5	1 906	-0,2
2e décile	1 742	0,1	1 541	0,0	2 305	-1,1	2 241	-0,1
3e décile	1 901	0,0	1 618	0,0	2 619	-1,4	2 537	-0,1
4e décile	2 066	-0,1	1 693	-0,1	2 909	-1,7	2 823	-0,2
Médiane	**2 247**	**-0,1**	**1 776**	**-0,2**	**3 221**	**-2,0**	**3 126**	**-0,5**
6e décile	2 450	0,1	1 880	-0,4	3 600	-2,0	3 503	-0,7
7e décile	2 711	0,3	2 017	-0,6	4 077	-2,0	4 028	-0,7
8e décile	3 093	0,2	2 224	-0,9	4 767	-2,1	4 841	-0,8
9e décile	3 794	-0,2	2 659	-1,3	6 151	-2,2	6 566	-1,2
Moyenne	**2 590**	**0,0**	**1 980**	**-0,6**	**3 900**	**-1,7**	**4 173**	**-1,0**
D9/D1	2,40	-0,01	1,81	-0,03	3,23	-0,06	3,44	-0,03

	Services immobiliers		Services aux entreprises		Services non marchands		Services aux ménages	
	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)
1er décile	1 590	0,2	1 499	0,5	1 404	0,7	1 404	0,3
2e décile	1 775	-0,3	1 643	0,4	1 576	0,6	1 511	0,2
3e décile	1 940	-0,7	1 763	0,5	1 737	0,4	1 615	-0,1
4e décile	2 108	-1,2	1 907	0,4	1 872	0,2	1 736	-0,3
Médiane	**2 299**	**-1,4**	**2 094**	**0,3**	**2 007**	**-0,1**	**1 889**	**-0,6**
6e décile	2 536	-1,8	2 350	0,2	2 160	-0,3	2 087	-0,9
7e décile	2 858	-2,3	2 721	-0,1	2 358	-0,6	2 356	-1,3
8e décile	3 351	-3,5	3 291	-0,5	2 654	-0,9	2 769	-1,7
9e décile	4 370	-4,2	4 445	-1,0	3 258	-1,2	3 555	-2,2
Moyenne	**2 813**	**-2,8**	**2 781**	**-0,6**	**2 271**	**-0,4**	**2 427**	**-1,7**
D9/D1	2,75	-0,13	2,97	-0,05	2,32	-0,05	2,53	-0,07

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2023.

9. Distribution des salaires par région

Entre 2022 et 2023, le salaire net moyen en EQTP a diminué dans toutes les régions françaises en euros constants (Figure 9). Dans les départements d'outre-mer[159] (Guadeloupe, Martinique, Guyane et Réunion), les salaires moyens dans le secteur privé ont davantage diminué en euros constants (entre -1,0 et -2,0 %) que dans les régions de France métropolitaine. Le resserrement salarial s'observe dans toutes les régions mais est davantage marqué en Île-de-France (-0,06 point) parmi les régions métropolitaines.

[159] La base Tous salariés n'a pas en 2023 suffisamment de données sur les salariés de Mayotte pour déterminer les niveaux et évolutions de salaire dans ce département.

Figure 9 – Distribution du salaire net en EQTP par région en 2023

	Auvergne-Rhône-Alpes		Bourgogne-Franche Comté		Bretagne		Centre-Val de Loire		Corse	
	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)
1er décile	1 536	0,3	1 512	0,5	1 529	0,4	1 513	0,3	1 484	0,0
2e décile	1 699	0,2	1 656	0,3	1 666	0,2	1 658	0,1	1 610	-0,3
3e décile	1 850	0,0	1 784	0,2	1 787	0,1	1 786	0,0	1 721	-0,6
4e décile	2 015	-0,3	1 919	-0,1	1 914	-0,1	1 925	-0,2	1 840	-0,8
Médiane	**2 204**	**-0,5**	**2 074**	**-0,3**	**2 059**	**-0,3**	**2 085**	**-0,4**	**1 977**	**-1,1**
6e décile	2 432	-0,6	2 258	-0,3	2 230	-0,4	2 278	-0,5	2 141	-1,4
7e décile	2 734	-0,6	2 496	-0,4	2 457	-0,5	2 530	-0,6	2 370	-1,5
8e décile	3 186	-0,8	2 847	-0,7	2 799	-0,8	2 905	-0,9	2 719	-2,0
9e décile	4 062	-1,2	3 530	-1,3	3 503	-1,4	3 619	-1,2	3 389	-2,4
Moyenne	**2 632**	**-0,9**	**2 391**	**-0,7**	**2 390**	**-0,6**	**2 421**	**-0,6**	**2 296**	**-1,7**
D9/D1	2,64	-0,04	2,33	-0,04	2,29	-0,04	2,39	-0,04	2,28	-0,06

	Grand Est		Hauts-de-France		Île-de-France		Normandie		Nouvelle Aquitaine	
	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)
1er décile	1 496	0,4	1 489	0,6	1 526	0,1	1 514	0,4	1 510	0,5
2e décile	1 647	0,3	1 635	0,3	1 751	-0,1	1 662	0,1	1 649	0,3
3e décile	1 787	0,1	1 766	0,2	2 000	-0,4	1 793	0,0	1 770	0,1
4e décile	1 936	-0,1	1 909	0,1	2 296	-0,6	1 934	-0,1	1 902	-0,1
Médiane	**2 107**	**-0,3**	**2 071**	**-0,1**	**2 640**	**-0,7**	**2 093**	**-0,3**	**2 054**	**-0,3**
6e décile	2 311	-0,4	2 270	-0,2	3 032	-0,8	2 285	-0,5	2 236	-0,4
7e décile	2 573	-0,5	2 534	-0,3	3 546	-1,0	2 542	-0,5	2 484	-0,4
8e décile	2 956	-0,5	2 927	-0,6	4 317	-1,3	2 926	-0,9	2 865	-0,6
9e décile	3 688	-0,9	3 681	-1,2	5 835	-1,5	3 662	-1,4	3 605	-1,1
Moyenne	**2 456**	**-0,6**	**2 440**	**-0,5**	**3 497**	**-1,2**	**2 434**	**-0,7**	**2 405**	**-0,6**
D9/D1	2,47	-0,03	2,47	-0,04	3,82	-0,06	2,42	-0,04	2,39	-0,04

	Occitanie		Pays de Loire		Provence-Alpes-Côte d'Azur		Guadeloupe		Martinique	
	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)
1er décile	1 498	0,4	1 537	0,5	1 499	0,2	1 414	0,1	1 428	0,0
2e décile	1 636	0,2	1 682	0,3	1 649	0,0	1 540	-0,9	1 553	-0,4
3e décile	1 764	0,1	1 810	0,2	1 788	-0,1	1 668	-0,5	1 666	-0,5
4e décile	1 907	-0,1	1 948	0,0	1 940	-0,3	1 800	-1,0	1 791	-1,1
Médiane	**2 072**	**-0,3**	**2 100**	**-0,2**	**2 118**	**-0,6**	**1 972**	**-1,2**	**1 953**	**-1,5**
6e décile	2 277	-0,5	2 282	-0,3	2 342	-0,7	2 178	-1,7	2 161	-1,7
7e décile	2 559	-0,6	2 525	-0,4	2 645	-0,9	2 469	-2,0	2 458	-1,8
8e décile	2 986	-0,8	2 895	-0,7	3 105	-1,2	2 930	-1,6	2 926	-1,7
9e décile	3 795	-1,4	3 614	-1,6	4 000	-1,6	3 826	-2,0	3 840	-1,3
Moyenne	**2 469**	**-0,8**	**2 436**	**-0,7**	**2 564**	**-1,1**	**2 407**	**-1,5**	**2 417**	**-1,0**
D9/D1	2,53	-0,05	2,35	-0,05	2,67	-0,05	2,71	-0,06	2,69	-0,03

	Guyane		La Réunion	
	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)
1er décile	1 402	0,0	1 414	0,2
2e décile	1 520	-0,8	1 524	-0,3
3e décile	1 649	-0,7	1 637	-0,5
4e décile	1 781	-1,4	1 749	-0,8
Médiane	**1 957**	**-2,0**	**1 888**	**-1,3**
6e décile	2 193	-2,6	2 072	-1,8
7e décile	2 532	-2,8	2 323	-2,0
8e décile	3 084	-2,7	2 699	-2,3
9e décile	4 122	-2,2	3 465	-2,4
Moyenne	**2 466**	**-2,0**	**2 266**	**-1,6**
D9/D1	2,94	-0,07	2,45	-0,06

Note : la région est la région de travail.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2023.

10. Distribution des salaires par temps de travail

Le salaire moyen en EQTP des salariés à temps complet a baissé de 0,8 % en euros constants (Figure 10). Les salariés qui ne sont pas à temps complet ont une évolution de salaire en moyenne un peu moins favorable (-1,1 %).

Figure 10 – Distribution du salaire net en EQTP par temps de travail en 2023

	Temps complet		Autres	
	2023 (en euros)	Evolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Evolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)
1er décile	1 556	0,4	1 402	0,3
2e décile	1 724	0,2	1 493	0,2
3e décile	1 883	0	1 579	-0,1
4e décile	2 056	-0,2	1 680	-0,1
Médiane	**2 258**	**-0,3**	**1 797**	**-0,3**
6e décile	2 512	-0,3	1 957	-0,8
7e décile	2 853	-0,5	2 196	-1,4
8e décile	3 370	-0,8	2 620	-1,9
9e décile	4 393	-1,3	3 576	-2,3
Moyenne	**2 796**	**-0,8**	**2 386**	**-1,1**
D9/D1	2,82	-0,05	2,55	-0,07

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2023.

11. Part des femmes dans chaque décile de la distribution des salaires en EQTP

En 2023, les femmes occupent 41,9 % des emplois dans le secteur privé en EQTP. Cette proportion est toutefois nettement plus élevée parmi les salariés à bas salaires (jusqu'à 49,6 % pour des niveaux de salaire inférieurs au premier décile soit 1 512 euros nets mensuels), puis diminue ensuite à mesure que l'on s'élève dans la distribution des salaires : les femmes représentent 36,3 % des effectifs percevant un salaire entre le 8e et le 9e décile (4 302 euros).

Par rapport à 2022, la part des femmes avec un salaire inférieur au D1 a baissé de 0,6 point au profit des déciles supérieurs.

Figure 11 – Part des femmes dans chaque décile de la distribution des salaires en EQTP

Niveau de salaire	2022 (en %)	2023 (en %)	Différence (en point)
Inférieur au D1	50,3	49,6	-0,6
Entre D1 et D2	50,3	50,3	0,0
Entre D2 et D3	46,4	46,5	0,1
Entre D3 et D4	44,1	44,2	0,1
Entre D4 et D5	42,1	42,4	0,3
Entre D5 et D6	40,3	40,6	0,3
Entre D6 et D7	39,2	39,5	0,3
Entre D7 et D8	38,3	38,5	0,2
Entre D8 et D9	36,3	36,3	0,0
Supérieur au D9	30,5	30,8	0,3
Ensemble	**41,8**	**41,9**	**0,1**

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, base Tous salariés 2023.

12. Salaire moyen net en EQTP dans le même décile de la distribution par le sexe

En 2023, l'évolution des salaires est différente selon le sexe pour les salariés payés en dessous du D1 (soit en dessous de 1 512 euros). En effet les femmes en dessous du D1 ont vu le pouvoir d'achat de leur salaire augmenter de 0,7 % contre 0,4 % pour les hommes. Les évolutions dans les autres déciles sont identiques pour les femmes et les hommes, à l'exception du dernier groupe (salaires supérieurs au D9). La non-prise en compte des primes Pepa/PPV dans les calculs de salaires ne modifie pas ces résultats.

Figure 12 – Salaire moyen net en EQTP par sexe dans le même décile

	Hommes		Femmes	
Niveau de salaire	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023(en %, en euros constants)	2023 (en euros)	Évolution entre 2022 et 2023 (en %, en euros constants)
Inférieur au D1	1 350	0,4	1 363	0,7
Entre D1 et D2	1 598	0,3	1 596	0,3
Entre D2 et D3	1 742	0,2	1 740	0,2
Entre D3 et D4	1 900	-0,1	1 900	-0,1
Entre D4 et D5	2 081	-0,3	2 081	-0,3
Entre D5 et D6	2 301	-0,4	2 300	-0,4
Entre D6 et D7	2 590	-0,5	2 589	-0,6
Entre D7 et D8	3 005	-0,8	3 002	-0,8
Entre D8 et D9	3 724	-1,1	3 714	-1,1
Supérieur au D9	7 259	-3,1	6 663	-2,5

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Lecture : Parmi les salariés payés entre le D1 (1512) et le D2 (1671) euros net en EQTP par mois, la moyenne est de 1 596 euros pour les femmes et 1 598 euros pour les hommes.

Source : Insee, base Tous salariés 2023.

Le chef du département de l'emploi et des revenus d'activité

Signé : Vladimir PASSERON

Pour information :
Insee : Christel Colin, Yaelle Hauseux, Vladimir Passeron, Division SRA

Annexe 2
Contributions des partenaires sociaux

On trouvera ci-après les contributions des différents partenaires sociaux :

- CFDT
- CGT
- FO
- CFE-CGC
- CFTC
- Medef
- CPME
- U2P

Contribution CFDT - Audition par le groupe d'experts sur le SMIC le 22 novembre 2024

L'objectif de notre intervention est de contribuer activement aux réflexions sur le SMIC en apportant notre analyse des enjeux essentiels pour les travailleurs : le renforcement du pouvoir d'achat, la progression salariale, la réduction des inégalités et la reconnaissance des compétences. Nous souhaitons ainsi enrichir le dialogue en soulignant l'importance d'améliorer la valeur des emplois et d'une coordination plus cohérente entre les politiques salariales et sociales. Nous espérons poser les bases d'une stratégie salariale équilibrée, au-delà de la seule question du SMIC, pour répondre aux besoins des travailleuses et travailleurs.

1. Le Smic et ses enjeux d'évolution

Le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC)[1] est une protection essentielle, garantissant un revenu minimal aux travailleuses et travailleurs. C'est pour la CFDT le salaire de recrutement des salariés non qualifiés. **Pour la CFDT, il n'est pas un instrument de lutte contre la pauvreté, mais joue un rôle essentiel pour protéger les travailleurs aux revenus les plus faibles en France.** Il doit contribuer à assurer aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles une garantie de pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation »[2].

Cependant, la question du SMIC ne se limite pas à son simple montant. Il soulève des enjeux complexes, tant sur le plan économique que social. Comment ajuster le SMIC de manière à maintenir l'équilibre entre le pouvoir d'achat des salariés, la compétitivité des entreprises et la stabilité économique du pays ? Quelle place accorder à la réévaluation du SMIC pour répondre aux évolutions de l'inflation, tout en maintenant l'emploi, notamment dans les secteurs les plus fragiles ? Enfin, dans un monde mondialisé, comment positionner le SMIC français par rapport aux niveaux de salaire minimum pratiqués dans d'autres pays, tout en prenant en compte les spécificités économiques, sociales et structurelles propres à la France, telles que le coût de la vie, les systèmes de protection sociale et les particularités du marché du travail ?

[1] Créé le 2 janvier 1970 suite aux accords de Grenelle, en remplacement du SMIG (Salaire minimum interprofessionnel garanti) créé en 1950, le SMIC a pour objectif d'assurer « *aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles une garantie de pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation* »

[2] Art 31 x b, Loi n° 70-7 du 2 janvier 1970 portant réforme du salaire minimum garanti et création d'un salaire minimum de croissance.

Ce chapitre explore ces questions en analysant les caractéristiques du SMIC français, ses mécanismes de réévaluation et ses effets sur l'économie nationale. Il s'intéresse également à la manière dont le SMIC français se compare à d'autres modèles internationaux, afin de mieux cerner les défis et les opportunités liés à son évolution. L'objectif est de proposer une réflexion sur les ajustements nécessaires pour garantir l'efficacité du SMIC tout en répondant aux besoins des travailleuses et travailleurs et aux exigences économiques.

1.1. Analyse du SMIC

Selon les dernières données de la DARES, au 1er janvier 2024, la revalorisation du SMIC touche une proportion un peu moins importante de la population active française mais qui reste malgré tout à un niveau élevé. Soit 2,7 millions de salariés qui représentent 14,6 %[3] des travailleuses et travailleurs qui ont bénéficié de la revalorisation du SMIC au 1er janvier 2024 contre plus de 3 millions de travailleuses et travailleurs soit 17,3 %[4] des salariés en 2023.

De plus, les femmes sont surreprésentées parmi les bénéficiaires de la revalorisation du SMIC (57,0 % des bénéficiaires de la revalorisation du SMIC au 1er janvier 2024, part quasiment stable sur un an, contre 45,3 % des salariés du secteur privé non agricole).

Plusieurs données relatives au SMIC sont éclairantes :

- La proportion de bénéficiaires est plus élevée parmi les salariés à temps partiel (31,3 %, contre 10,6 % pour ceux à temps complet) ;
- Environ 24,2 % de moins de 10 salariés perçoivent le SMIC au 1er janvier 2024 contre 26,8 au 1er janvier 2023. Au total, les salariés des TPE constituent ainsi une part plus importante des bénéficiaires de la revalorisation du SMIC 31,2% au 1er janvier 2024 contre 29,4 % au 1er janvier 2023 travaillant dans une TPE.

Cela montre l'importance de celui-ci pour les petites structures, qui emploient souvent des travailleurs à faible salaire. De surcroît, pour garantir un niveau de vie plus décent, en complément du SMIC, la prime d'activité a été mise en place pour faciliter la reprise d'emploi des salariés à bas niveau de qualification éloignés de l'emploi. Elle s'est transformée de fait après la crise des Gilets Jaunes en revenu additionnel aux travailleuses et travailleurs à très faible salaire. Bien que cette prime offre une aide précieuse pour les travailleuses et les travailleurs qui la perçoivent, **elle ne résout pas le problème des faibles perspectives de progression salariale pour ces hommes et femmes, souvent "bloqués" au SMIC ou à proximité sans possibilité réelle d'évolution. La prime d'activité fournit un complément de revenu qui, en réalité, devrait être assurée par leur travail et prise en charge par l'employeur.** Chaque année, le SMIC est réévalué par le gouvernement pour suivre l'évolution de l'inflation et d'une partie des gains de productivité, afin de maintenir le pouvoir d'achat des salariés concernés face aux augmentations des prix. Ce mécanisme d'ajustement automatique est unique en Europe, et reste une caractéristique propre au modèle français. **Cependant, bien qu'il protège les travailleurs contre la baisse du**

[3] DARES résultat du 14 novembre 2024 : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/la-revalorisation-du-smic-au-1er-janvier-2024

[4] Soit 3,1 millions de salariés en France (hors Mayotte), hors apprentis, stagiaires, intérimaires, dans l'ensemble des secteurs sauf agriculture, administrations, activités des ménages et activités extraterritoriales.

pouvoir d'achat, le SMIC ne parvient pas à résoudre tous les problèmes liés à la fragilité économique des travailleuses et travailleurs et aux inégalités salariales. En effet, de nombreux travailleurs restent collés au SMIC sans possibilité d'évolution, en particulier dans les emplois peu qualifiés, ce qui limite leurs perspectives. Les défis liés à la progression salariale des travailleuses et travailleurs au SMIC **concernent principalement leur accès aux perspectives d'évolution professionnelle et de rémunération**, ce qui sont souvent limité dans les emplois peu qualifiés. Ces obstacles **freinent la mobilité sociale de ces hommes et femmes et contribuent ainsi à maintenir une partie de ces salariés dans une situation de faibles salaires, sans véritable possibilité d'amélioration de leurs conditions de vie.**

Par ailleurs, environ 5 millions d'agents de la fonction publique, en grande partie issus de la catégorie C, perçoivent une rémunération proche du SMIC. Cette catégorie, qui regroupe les agents occupant des postes d'exécution, est particulièrement affectée par les revalorisations du salaire minimum. En effet, lorsque le SMIC augmente, il exerce une pression à la hausse sur les rémunérations les plus basses, conduisant parfois à des effets de tassement salarial. Cela signifie que l'écart entre le SMIC et les premiers échelons de la grille indiciaire des agents de catégorie C se réduit, créant un sentiment d'iniquité et une difficulté à valoriser les compétences et l'ancienneté. **Ce phénomène interpelle sur la nécessité d'une revalorisation plus globale des grilles salariales pour éviter de désavantager ces agents tout en maintenant l'attractivité de la fonction publique.**

1.2. Comparaison internationale

À l'échelle internationale, la France se situe dans une position intermédiaire[5] en ce qui concerne le coût du travail pour les salariés rémunérés au SMIC. Ce qui signifie que le coût du travail au SMIC est compétitif par rapport à d'autres pays européens, tels que l'Allemagne. De plus, le coût du travail en France au niveau du salaire minimum est largement inférieur (près de 10 points) à celui de la moyenne des pays de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économique), la France occupe la 19e place. **La compétitivité de la France, notamment, du fait des exonérations de cotisations sur les salaires proches du SMIC, permet aux entreprises de maintenir des coûts salariaux modérés tout en respectant les salaires minimaux.** Les entreprises mettent souvent en avant la compétitivité pour limiter les coûts salariaux face à la concurrence internationale. Cependant, les secteurs où le SMIC prédomine (comme l'hôtellerie, la restauration, et les services à la personne) sont peu exposés à cette concurrence. D'autres secteurs, tels que le nettoyage et la sécurité, échappent aussi à la concurrence internationale directe, mais subissent la pression des donneurs d'ordre pour réduire les prix.

Dans d'autres pays, les approches diffèrent. Par exemple, une des grandes différences entre les États-Unis et la France concerne le niveau de rémunération. Aux États-Unis,

[5] https://www.insee.fr/fr/statistiques/7456931?sommaire=7456956 : L'affirmation selon laquelle la France occupe une position intermédiaire concernant le coût du travail pour les salariés rémunérés au niveau du SMIC est corroborée par plusieurs sources. La France se situe au milieu de l'échelle européenne en matière de coût du travail, notamment lorsqu'on compare les coûts horaires de la main-d'œuvre avec d'autres pays de l'UE. Dans certains secteurs, comme l'industrie, la France et l'Allemagne présentent des coûts horaires proches, bien que le coût total du travail soit souvent influencé par des éléments.

le salaire minimum est déterminé par chaque État[6], avec des niveaux variant considérablement selon les régions en fonction des réalités économiques locales[7]. En Californie, le salaire minimum est bien plus élevé que dans les États où le coût de la vie est plus faible. Cette flexibilité permet aux États d'ajuster les salaires pour mieux refléter les différences de coût de la vie, mais elle crée aussi des disparités entre les travailleuses et travailleurs d'une région à l'autre.

Le Royaume-Uni[8], quant à lui, applique un système de salaires minimums différenciés selon l'âge des travailleurs (11,44 livres pour les personnes âgées de 21 ans et plus ; 8,60 livres pour celles de 18 à 20 ans et 6,40 livres pour les personnes de moins de 18 ans et apprentis au 1er avril 2024[9]). Ces taux concernent le salaire minimum national (pour les personnes âgées de 21 ans et plus) et le salaire minimum national (pour les personnes ayant au moins l'âge de la fin de la scolarité obligatoire). Les jeunes perçoivent un salaire minimum inférieur à celui des adultes, facilitant leur accès à l'emploi tout en assurant une rémunération plus élevée aux travailleuses et travailleurs plus expérimentés.

Les arguments en faveur de ce modèle de salaire minimum différencié, qui favorise l'embauche des jeunes et leur permet d'acquérir des compétences, sont souvent avancés par certains économistes ou défenseurs des politiques publiques[10] qui cherchent à répondre à des préoccupations spécifiques concernant l'accès à l'emploi et la précarité des jeunes travailleurs. Il est important de noter que ces arguments sont souvent vus sous un angle plus favorable aux employeurs, car ils soulignent les avantages économiques d'une main-d'œuvre jeune et à coût réduit. Pour la CFDT qui milite pour une amélioration des conditions de travail et une meilleure rémunération pour tous les salariés, y compris les jeunes travailleurs, notamment dans les secteurs à bas salaires, ces arguments peuvent paraître moins convaincants, car ils risquent de perpétuer des salaires insuffisants pour des jeunes déjà dans une situation précaire.

En comparaison, **le SMIC français, avec son indexation annuelle sur l'inflation et les gains de productivité, assure une protection du pouvoir d'achat pour les travailleuses et travailleurs.** Même si ce système reste moins flexible que ceux des autres pays, car il ne permet pas d'ajustements spécifiques aux conditions économiques locales ou sectorielles (régions ou secteurs aux caractéristiques économiques différentes). **La CFDT reste convaincue qu'une adaptation du SMIC en fonction des régions ne pourrait pas répondre plus efficacement aux besoins**

[6] https://www.monster.fr/conseil-carriere/evolution-de-carriere/salaire-et-avantages/salaire-moyen-etats-unis-usa

[7] Certains états et villes des USA fixent leurs propres barèmes de salaire minimum. Si le salaire minimum fédéral et le salaire minimum local sont différents, c'est le salaire le plus élevé qui s'applique aux personnes qui vivent ou travaillent dans un état particulier.
Étant donné que les dispositions relatives au salaire minimum varient d'un État à l'autre, le salaire moyen aux États-Unis fluctue lui aussi. Ainsi, d'un pic de plus de 76 000 dollars dans le Massachusetts à près de 45 000 dollars dans le Mississippi, les salaires moyens varient fortement d'une région à l'autre.

[8] https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/02/DdT03_2019.pdf

[9] https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates

[10] Certaines organisations qui soutiennent l'idée d'un marché du travail plus flexible, avancent ces arguments. Par exemple, des économistes libéraux ou des organismes comme le **Centre for Social Justice** ou le **Institute for Fiscal Studies** au Royaume-Uni défendent parfois ce modèle comme un moyen de faciliter l'accès des jeunes à des emplois et de réduire le chômage chez cette tranche d'âge.

des travailleuses et travailleurs et ne parvienne pas à résoudre tous les problèmes liés aux inégalités salariales.

2. Favoriser la progression salariale, réduire les inégalités et reconnaître les compétences

Pour la CFDT, les enjeux autour de la progression salariale, de la réduction des inégalités et de la reconnaissance des compétences sont des éléments cruciaux dans l'amélioration de la qualité du travail et dans la lutte contre la précarité des travailleuses et travailleurs. **La question de l'évolution des salaires est particulièrement importante pour les travailleuses dans des secteurs à dominante féminine, proches du SMIC, qui bénéficient rarement d'évolution de salaire, hormis l'indexation automatique.** Promouvoir une progression salariale régulière et équitable réduisant les inégalités, reconnaitre et valoriser les compétences permettront non seulement d'améliorer le niveau de vie de ces travailleuses et travailleurs, mais permettra aussi de mieux répondre aux exigences d'un marché du travail en évolution, où la valorisation des qualifications et l'égalité salariale deviennent essentielles pour vivre décemment de son travail.

2.1. Les enjeux de progression salariale :

Pour la CFDT, les augmentations salariales sont essentielles afin d'assurer aux salariés une évolution de leur rémunération basée sur leur ancienneté, leurs compétences et leur engagement professionnel.

Pour répondre à ces enjeux, il est crucial de mettre en place des dispositifs favorisant une progression salariale régulière et équitable. Pour encourager cette progression salariale et lutter contre la stagnation des salaires des travailleuses et travailleurs rémunérés au SMIC, la CFDT, propose que le législateur impose l'intégration obligatoire dans les conventions collectives des clauses de revalorisation pour les salariés restés plusieurs années au SMIC (+ deux ans) dans une même entreprise. Cette mesure permet de prévenir les situations de stagnation, où les travailleuses et travailleurs, même avec de l'ancienneté, restent bloqués au minimum légal sans réelle évolution de rémunération. En permettant des augmentations salariales régulières pour ces travailleuses et travailleurs. Ces ajustements contribueraient à renforcer leur pouvoir d'achat et à reconnaître les compétences mises à disposition de l'entreprise.

De plus, un réajustement des grilles salariales au sein des branches professionnelles est nécessaire pour que les augmentations des minima ne se concentrent pas uniquement sur les niveaux les plus bas, proches du SMIC, mais bénéficient également aux travailleuses et travailleurs dont les salaires se situent juste au-dessus. ***Pour la CFDT, une politique de progression salariale solide permettrait d'améliorer la qualité de vie des salariés et constituerait également un levier de fidélisation et de motivation. Les entreprises qui offrent des perspectives de progression salariale sont mieux placées pour attirer et retenir les talents, tout***

en contribuant à réduire les inégalités salariales et à encourager une montée en compétences permettant ainsi aux salariés de progresser dans leur carrière.

Aussi, le SMIC joue un rôle dans les négociations de branche, où les grilles de salaires sont fixées pour prendre en compte les niveaux de qualification, d'expérience et de responsabilités des travailleuses et travailleurs. Ces grilles permettent, en théorie (car ce n'est pas forcément le cas), de rémunérer les salariés au-delà du SMIC, en fonction de leur parcours et de leurs compétences. Toutefois, les revalorisations successives du SMIC que nous avons connues dues à la forte hausse de l'inflation ont entrainé un tassement salarial dans de nombreuses branches. Les premiers niveaux de qualification des grilles de branche sont ajustés pour se conformer au SMIC, tandis que les niveaux supérieurs n'évoluent pas toujours. Cela limite la reconnaissance par l'employeur des compétences mises en œuvre par les travailleuses et travailleurs dans l'entreprise. **Pour éviter l'effet de tassement, il est crucial que les branches professionnelles révisent régulièrement leurs classifications salariales. Actuellement, 55 % des branches n'ont pas mis à jour leurs grilles depuis plus de 5 ans, dont 8,2 % n'ont pas conclu d'accord sur les classifications depuis plus de 20 ans. Par exemple la branche du bricolage (1991), du caoutchouc (1984), la pâtisserie (1997), …** Les grilles doivent refléter les compétences nécessaires, hiérarchiser les emplois selon la qualification, l'expérience et les responsabilités. ***Pour la CFDT, les classifications sont cruciales pour donner du sens aux systèmes de salariaux dans les branches et entreprises. Leur révision garantirait aux salariés une progression salariale basée sur leurs compétences.*** *Sans une mise à jour régulière, le SMIC devient, peu à peu, dans certaines branches, un horizon de référence pour la rémunération durant de longues années.*

Les employeurs des secteurs concernés comprennent bien les enjeux, mais leur approche reste souvent marquée par des pratiques conservatrices, privilégiant la maîtrise des coûts salariaux. Cette orientation, particulièrement visible dans les petites entreprises, s'explique par leur souci de préserver un équilibre économique sans les contraintes que rencontrent les grandes structures. Cependant, ces pratiques ne doivent pas occulter les enjeux fondamentaux liés à la progression salariale et à l'importance d'une classification juste et adaptée. Ces outils sont essentiels pour valoriser les compétences, fidéliser les salariés et renforcer l'attractivité des secteurs concernés. Une meilleure articulation entre maîtrise des coûts et progression salariale permettrait non seulement de répondre aux attentes des salariés, mais aussi d'accompagner les entreprises vers une modernité plus équitable et durable.

Une articulation entre les classifications et les grilles salariales de branche est indispensable pour éviter que le SMIC ne freine la reconnaissance des compétences et pour assurer des perspectives d'évolution salariale aux travailleuses et travailleurs en tenant compte de leur expérience, de leur parcours professionnel, ainsi que des évolutions induites par la transition écologique.

2.2. Réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes

Pour la CFDT, l'égalité salariale entre femmes et hommes est l'un des principaux enjeux dans la lutte contre les inégalités dans le monde du travail. Malgré des avancées législatives et des prises de conscience croissantes, des écarts de rémunération persistent encore, en grande partie à cause des discriminations de genre, des stéréotypes sociaux et des différences dans la répartition des responsabilités professionnelles et parentales.

Pour atteindre l'égalité salariale, plusieurs leviers peuvent être activés : La transparence salariale, vise à rendre les informations sur les salaires accessibles et visibles à tous les acteurs d'une entreprise, ce qui permet de détecter les inégalités salariales pour mieux les corriger. Cela implique que les employeurs publient des données sur les rémunérations, y compris la ventilation des salaires par sexe, niveau de qualification et fonction. **La transparence salariale rend les inégalités plus visibles, incitant les entreprises à justifier les écarts de salaire et à prendre des mesures correctives pour réduire les disparités.**

Selon le dernier rapport du Haut Conseil à l'égalité (HCE)[11], il est noté **qu'en 2023, on constate une lente progression du nombre d'entreprises concerné par l'Index**. Mais cela reste très faible :

- **Seul 1 % du total des entreprises sur les 3,9 millions d'entreprises sont assujetties à l'Index** (environ 26 % des salarié·es du privé en France soit **6,6 millions de salariés couverts par l'index sur les 25 millions d'emplois salariés**) ;
- **Sur 1% seuls 52 % ont des index calculables et moins de 80% des entreprises le déclarent ;**
- Le score moyen est de 88/100 en 2023 mais, **après 4 ans de mise en œuvre, pas de changement détectable dans la réduction des écarts salariaux**.
- Peu de sanctions : **42 pénalités** sur la totalité des entreprises françaises

En clair, la CFDT déplore le faible nombre d'entreprises et de salariés concernés par l'index, sans compter le nombre faible de sanctions prises. Pour rappel, cet index visait initialement 56 % de l'emploi privé salarié.

[11] https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce-egapro-salaires_5_ans_apres_l_index-v5-bdef.pdf

La CFDT demande :

- la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale dans le droit français et garantir ainsi des pratiques plus égalitaires dans les entreprises et dans les administrations ;

- la révision de l'index Éga pro en intégrant les critères de la directive européenne sur la transparence salariale. Aujourd'hui, l'index éga pro ne répond pas à l'objectif poursuivi. L'index révisé devra s'appliquer aux trois versants de la fonction publique ;

- de favoriser l'accès aux formations professionnelles par alternance des candidats dont le genre est le moins représenté dans le métier ;

- des décisions politiques fortes afin de mettre en place un travail spécifique au sein des branches professionnelles sur la question de la mixité des métiers, avec un accent particulier sur ceux majoritairement occupés par les femmes. Cette initiative cherche à favoriser l'égalité salariale entre les hommes et les femmes dans les secteurs où les inégalités salariales sont les plus marquées ;

- améliorer la rémunération des travailleuses et travailleurs à temps partiel, les salariés à temps partiel étant majoritairement des femmes.

Par ailleurs, dans certains pays comme l'Islande[12], les entreprises de plus de 25 salariés sont obligées de réaliser des audits de rémunération et de prouver qu'elles respectent les principes de l'égalité salariale. Les entreprises qui ne se conforment pas à ces obligations risquent des sanctions. **Ainsi, le gouvernement via le cadre légal ou réglementaire pourrait mettre en place ce type d'audits de rémunération effectués par des entreprises ou des organismes externes selon différents critères. Ces audits permettraient d'identifier les écarts salariaux inexpliqués et d'analyser la pratique de rémunération au sein d'une entreprise ou d'une administration. Des mesures de correction devraient être mises en place après consultation des instances représentatives du personnels (IRP), et lorsqu'un audit révèlerait des écarts injustifiés. L'entreprise serait ainsi amenée à revoir ses pratiques en faveur d'une rémunération plus égalitaire et à mettre en place des actions correctives.** Par exemple, pour une entreprise, cela pourrait inclure une réévaluation des salaires des femmes dans des postes identiques ou similaires à ceux occupés par des hommes dans le secteur professionnel ou plus largement avec une vision plus intersectorielle (plus globale).

Une autre mesure de correction pourrait consister à revoir les critères de classification des postes dans les branches, pour s'assurer qu'ils ne sont pas soumis à des biais genrés qui profiteraient majoritairement aux métiers à prédominance masculine, et à réévaluer les échelles salariales. En parallèle**, cela pourrait impliquer de réexaminer les critères de classification des métiers traditionnellement moins rémunérés principalement occupés par des femmes, comme ceux des secteurs de la santé, de l'éducation ou des services, ou au contraire, des secteurs techniques où les hommes sont majoritaires. Ce réalignement pourrait permettre de revaloriser les**

[12] https://apolitical.co/solution-articles/fr/l-islande-adopte-la-premiere-loi-du-monde-obligeant-les-entreprises-a-payer-egalement-des-amendes

métiers sous-estimés et de garantir que tous les postes soient correctement rémunérés selon leur niveau de classification et la technicité à mettre en œuvre.

Enfin, **un suivi régulier des ajustements réalisés serait mis en place pour garantir l'efficacité des mesures** et éviter que de nouveau les écarts ne réapparaissent. **Ce suivi inclut des évaluations annuelles des salaires et des classifications des postes, ainsi que la mise en place d'indicateurs de performance spécifiques pour mesurer l'impact des ajustements sur l'égalité femmes/hommes.** Des **rapports détaillés seraient présentés aux IRP afin de garantir la transparence et de s'assurer que les actions correctives soient bien appliquées et efficaces.** Cela peut également **inclure une révision des politiques de promotion interne et de gestion des carrières,** en veillant à ce que les opportunités soient offertes équitablement à tous les travailleurs, indépendamment de leur sexe et de leur génération.

Par ailleurs, **la négociation salariale collective** permet de discuter des conditions de rémunération. **C'est un outil qui pourrait être efficace pour promouvoir l'égalité salariale et professionnelle.** Dans le cadre de cette négociation, il est important de mettre en avant les enjeux de l'égalité salariale et plaider en faveur de mesures pour réduire les écarts de salaire tout en travaillant sur les biais genrés. Aussi, les **négociations de branche ou d'entreprise** peuvent aboutir à des accords spécifiques sur l'égalité salariale, qui fixent des principes et des objectifs concrets à atteindre pour réduire ces inégalités. Les négociations collectives aboutiront à des engagements sur la transparence des salaires dans l'entreprise ou la branche, afin d'éviter les discriminations et de garantir que les rémunérations sont déterminées de manière objective et non genrée.

En résumé, la réduction des écarts salariaux entre hommes et femmes nécessite des actions concrètes et une volonté politique forte tant de la part des employeurs que de celle des pouvoirs publics. La transparence salariale, les audits de rémunération et la négociation salariale collective sont des leviers essentiels pour atteindre cette égalité. Ces outils permettent non seulement d'identifier et de corriger les inégalités existantes, mais aussi de créer un environnement de travail plus égalitaire, où la rémunération est basée sur des critères objectifs et non genrés.

3. Les effets d'une augmentation du SMIC sur l'emploi, sur le coût de l'emploi et la productivité et les effets des allégements de cotisations patronales sur les salaires

L'augmentation du SMIC en France soulève plusieurs enjeux économiques. Elle améliore le pouvoir d'achat des travailleurs à bas salaires mais pose des défis pour les entreprises, surtout dans les secteurs à faible marge, où elle peut augmenter les coûts de production et limiter l'emploi. Les exonérations de cotisations pour les salaires proches du SMIC permettent d'atténuer cet impact pour les entreprises à forte intensité de main-d'œuvre. En termes d'inflation, l'effet varie selon les secteurs : il est plus marqué dans les services, où les salaires pèsent davantage sur les coûts, que dans l'industrie. Actuellement, selon le FMI (Fonds monétaire international) et la BCE (Banque centrale européenne), il n'y a pas de "boucle prix-salaire" actuellement : les

profits élevés permettent d'envisager une hausse des salaires sans risque de spirale inflationniste.

3.1. Les répercussions d'une hausse du SMIC sur les prix

Les effets d'une hausse du SMIC sur les coûts varient selon les secteurs. Dans les secteurs de services, où la masse salariale représente une part importante des coûts (par exemple dans l'hôtellerie-restauration ou les services à la personne), l'entreprise peut augmenter les prix de ses services pour pallier la hausse du Smic. Ces secteurs, étant fortement dépendants de la main-d'œuvre, sont plus sensibles aux variations salariales, ce qui peut amener certaines entreprises à répercuter ces hausses sur leurs tarifs afin de compenser l'augmentation des coûts salariaux. Cela peut entraîner une hausse des prix dans ces secteurs, particulièrement si les marges bénéficiaires sont très élevées. **Cependant, certaines entreprises de ces secteurs ne peuvent pas toujours augmenter leurs prix, ce qui entraîne des répercussions et une dégradation des conditions de travail des salariés.** Cela met en évidence les conséquences pour les travailleurs lorsque les entreprises ne peuvent pas ajuster leurs prix, affectant ainsi les conditions de travail. En revanche, dans les secteurs industriels, où les coûts de production sont davantage liés aux matières premières, à l'énergie et aux équipements, l'impact de la hausse du SMIC est généralement moins prononcé. Les salaires représentent une proportion moindre des coûts totaux dans ces secteurs. Par exemple, dans l'industrie chimique, les coûts des matières premières comme les hydrocarbures ou les produits chimiques de base, ainsi que ceux liés aux procédés de transformation peuvent constituer une part bien plus importante du budget que les salaires des ouvriers. Ainsi, même si le SMIC augmente, l'entreprise peut absorber une partie de cette hausse sans modifier de manière significative ses coûts de production. Cependant, cela dépendra de la capacité de l'entreprise à ajuster ses prix de vente ou à réduire ses marges.

3.2. L'impact des exonérations de cotisations sociales patronales sur le coût du travail

Les exonérations de cotisations sociales patronales réduisent le coût du travail, surtout pour les salaires proches du SMIC. Elles allègent la charge des entreprises dans des secteurs à forte intensité de main-d'œuvre, comme l'hôtellerie-restauration, le nettoyage ou l'agriculture, facilitant ainsi l'embauche pour les emplois les moins rémunérés.

Les exonérations de cotisations sociales permettent de réduire le coût du travail pour les salaires au niveau du SMIC. Une augmentation du SMIC entraîne ainsi une augmentation globale des exonérations, ce qui réduit considérablement l'impact d'une hausse pour les entreprises (dont la part des salaires au SMIC est relativement faible). Cependant, bien que ce système offre des avantages aux employeurs, il entraîne un coût pour l'État et les finances publiques. En effet, les exonérations réduisent les recettes sociales, qui sont compensées par l'Etat impliquant pour celui-ci une charge financière qui n'est plus disponible pour les autres services publics

Pour la CFDT, lier ces exonérations de cotisations patronales au respect des minima de branche est essentiel pour s'assurer que les politiques de

rémunérations se traduisent par une augmentation effective des salaires pour les travailleuses et travailleurs.

La CFDT continuera de réclamer de conditionner le bénéfice des exonérations générales de cotisations sociales au respect de la conformité au SMIC des minima de branches, ainsi qu'à l'obligation périodique de réexamen des classifications (tous les cinq ans). En cas de non-conformité, les exonérations seraient suspendues jusqu'à régularisation de la branche. Il s'agit des exonérations situées entre 1 SMIC à 1,6 SMIC. Pour la CFDT, l'objectif est d'inciter à la négociation de branche sur les salaires et les classifications.

Par ailleurs, la CFDT souhaite partager avec les experts du SMIC son point de vue sur le rapport Bozio-Wassmer. Tout d'abord, elle salue la qualité de l'analyse réalisée dans ce rapport. Cela reflète un travail rigoureux et détaillé sur des enjeux complexes liés à l'emploi, aux coûts salariaux et à la compétitivité économique. Cependant, pour la CFDT, **le rapport présente certaines limites, dues certainement à la commande initiale ou au temps restreint accordé**. Pour la CFDT, **le rapport n'aborde pas l'articulation avec la prime d'activité,** un élément pourtant essentiel pour évaluer pleinement les impacts des propositions. **De plus, les impacts sectoriels sont analysés uniquement sous un prisme macroéconomique,** ce qui complique une compréhension précise des effets dans chaque secteur.

Une analyse plus approfondie aurait permis de mieux appréhender les conséquences concrètes des propositions, notamment pour des secteurs spécifiques comme l'industrie, les services ou le commerce. Par ailleurs étant donné qu'à ce stade, il ne nous semble qu'aucun des scénarios du rapport : ni le scénario central ni la proposition initiale du gouvernement dans le PLFSS ne soit retenue, laissant place à une troisième option dont les contours restent flous. **Pour la CFDT, il serait intéressant que MM. Bozio et Wassmer analysent cette alternative à l'aune des critères utilisés dans leur rapport.**

La CFDT réclame :

- un changement de référentiel de calcul des exonérations de cotisations sociales, autrement qu'en ratio du SMIC ;

- la suppression des exonérations de cotisations au-delà de 1,6 SMIC, remplacées par des aides directes conditionnées à l'amélioration de la qualité de l'emploi ;

4. En France, peut-on vivre sans problème au Smic ? Nouvelle approche avec la notion de salaire vital

Pour rappel, le SMIC vise normalement à protéger les travailleuses et travailleurs contre des rémunérations trop faibles. Certains considèrent que le SMIC ne permet pas à une personne de subvenir à couvrir tous les besoins de base, en particulier dans

les grandes agglomérations où le coût de la vie est plus élevé. **C'est dans ce contexte qu'émerge la notion de salaire vital, visant à garantir un niveau de vie décent.**

Dans de nombreux pays, cette notion du salaire vital ou du salaire minimum vital est un sujet qui traverse les discussions sur les rémunérations. La directive CSRD introduit le concept dans le droit communautaire. Le salaire vital est généralement défini comme le montant minimum nécessaire pour couvrir les besoins de base d'une personne ou d'une famille (nourriture, logement, soins de santé, transports, et parfois d'autres aspects comme l'éducation). Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), il doit correspondre à l'idée que les habitants d'un pays se font d'un « niveau de vie décent ». Les besoins auxquels le salaire vital doit permettre de subvenir peuvent varier d'un pays à l'autre, selon des facteurs culturels, historiques et environnementaux.

La mise en œuvre d'un salaire vital varie considérablement d'un pays à l'autre en fonction de sa législation, de sa situation économique, des choix de socialisation et des pressions sociales. Certains pays ont adopté des initiatives volontaires, tandis que d'autres ajustent leurs salaires minimums légaux en fonction des coûts de la vie.

La France va être, voire est déjà, concernée par cette notion, en témoigne la montée des débats sur ce sujet, qui devrait inciter les experts à reconsidérer l'ajustement du SMIC dans leur positions. Par ailleurs, il sera essentiel également que le HCREP s'empare de cette question. Les experts du SMIC s'intéressent-ils particulièrement à cette notion ? Car pour la CFDT, cela soulève des questions cruciales sur la suffisance du salaire minimum actuel pour garantir une vie convenable aux travailleurs. Il s'agit de se questionner sur l'articulation du SMIC et des dispositifs complémentaires de revenus pour les bas salaires : prime d'activité, aide au logement, prestations famille.

Est-ce que le groupe d'experts au Smic évaluent ces questions et dans quelle mesure le SMIC, tel qu'il est aujourd'hui, permet de couvrir ces besoins de base et si des ajustements sont nécessaires pour mieux refléter le coût de la vie ?

5. Articulation des travaux entre le groupe d'experts du SMIC et le Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité (HCREP)

Une coordination entre le groupe d'experts du SMIC et le HCREP pourrait renforcer la cohérence et la profondeur de l'analyse sur les questions liées au SMIC. Cette approche intégrée permettra de mieux prendre en compte les différents points de vue et expertises pour aboutir à un consensus équilibré et adapté aux réalités économiques et sociales de la France.

De plus, garantir un rapport de force équilibré entre les parties prenantes est essentiel pour préserver la légitimité des décisions et assurer une prise en compte équitable des enjeux sociaux, économiques et politiques. Un équilibre dans les contributions et les perspectives permettrait d'éviter toute domination d'un point de vue unique, tout en favorisant des solutions concertées, durables et acceptées par l'ensemble des acteurs concernés.

5.1. La coordination avec le HCREP : Un dialogue équilibré respectant l'autonomie des travaux des experts

Cette articulation devrait s'appuyer sur une coopération complémentaire entre le groupe d'experts du SMIC et le HCREP. Bien que leurs missions restent distinctes, leur collaboration est cruciale pour garantir une approche complète des enjeux du SMIC, tout en respectant l'autonomie des travaux.

5.2. Une complémentarité des missions :

Le groupe d'experts du SMIC se concentre sur les aspects techniques de la fixation du salaire minimum, en analysant le coût de la vie, l'inflation, la productivité, et les critères socio-économiques pour formuler des recommandations, notamment sur un éventuel "coup de pouce." Quant au HCREP, il doit réaliser des bilans et à partir d'études et d'analyses disponibles ou à demander. De plus, il devra formuler des avis, orientations dans différents domaines comme l'évolution des rémunérations, notamment l'évolution des salaires réels et les négociations salariales, les classifications, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les prélèvements assis sur le travail, les dispositifs d'épargne salariale ainsi que la prime de partage de la valeur, les effets du temps partiel et le recours aux contrats courts sur les rémunérations, les liens entre les rémunérations, l'emploi, la productivité et la compétitivité et les conséquences dans ces domaines. De plus, il devra se saisir de tout autre sujet qui mériterait d'être travaillé par le HCREP tout en analysant leurs effets sur l'emploi, la compétitivité des entreprises, la productivité et la soutenabilité économique à long terme. **Le HCREP devra produire des avis et des préconisations sur ces différents sujets.**

Pour une coordination efficace, le groupe d'experts du SMIC et le HCREP doivent partager régulièrement leurs analyses et leurs conclusions. D'ailleurs, le ministère du travail dans sa transposition de la **directive du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'union européenne, souhaite que les experts du SMIC présente des observations provisoires de son rapport environ 2 mois avant le rendu final fin novembre au HCREP afin que celui-ci puisse rendre un avis**.

De plus, le HCREP pourrait solliciter le groupe d'expert du Smic sur des données détaillées sur des paramètres spécifiques, par exemple en réponse à une hausse significative de l'inflation ou d'un changement majeur dans les secteurs d'activité.

En somme, l'articulation entre le groupe d'experts du SMIC et le HCREP repose sur une collaboration fluide et constructive, dans laquelle les deux instances apportent des expertises complémentaires pour élaborer une politique salariale juste et équilibrée.

La CFDT s'interroge sur les modalités d'articulation entre le groupe d'experts du SMIC et travaux du HCREP dans lequel les partenaires sociaux font partie intégrante ?

5.3. Réponses aux questions et observations des partenaires sociaux lors de leurs auditions par le groupe d'experts du SMIC

La CFDT suggère que le groupe d'experts du SMIC, afin de se conformer aux spécifications de la directive sur les salaires minimum adéquats, s'engage à

fournir systématiquement des réponses argumentées aux questions et remarques formulées par les partenaires sociaux au cours de leurs auditions. Cette démarche vise à garantir une transparence dans les échanges et à apporter des clarifications sur les choix et recommandations formulés par le groupe d'experts, renforçant ainsi la crédibilité d'entendre les partenaires sociaux sur les questions liées au SMIC.

La CFDT conclut son intervention en réaffirmant la nécessité de revaloriser la valeur des emplois pour répondre aux besoins essentiels des salariés et promouvoir un modèle de progression salariale juste, équilibré et égalitaire entre les femmes et les hommes. Elle souligne également l'importance d'une coopération active entre le groupe d'experts du SMIC et le HCREP. Ce partenariat devrait permettre de mieux harmoniser les réflexions et recommandations sur le SMIC, tout en prenant en compte les enjeux économiques et sociaux actuels.

Contribution CGT au rapport du groupe d'expert·es du smic

En 2023, pour la 16ème fois depuis sa création en 2008, le groupe d'expert·es du SMIC a recommandé de *"s'abstenir de tout coup de pouce sur le Smic au 1er janvier 2024"*. Cette nouvelle recommandation se fondait sur le contexte d'inflation forte, la situation économique fragile et la peur qu'une hausse du Smic au-delà des mécanismes de revalorisation automatique [soit] *"préjudiciable à l'emploi des personnes les plus vulnérables"*. Le groupe d'expert·es recommandait donc de stabiliser ou de baisser – en n'augmentant pas le SMIC au niveau de l'inflation en période de hausse des prix inférieure à 2 % - les rémunérations des travailleu·ses les moins bien payé·es considérant que la situation économique était bonne mais pas assez, tout en précisant que l'augmentation du SMIC au-dessus de l'inflation pourrait être préjudiciable pour l'emploi. Mais sur quels fondements… ?

Pour la CGT il faut améliorer les conditions d'indexation automatique du SMIC afin que ce dernier remplisse sa mission prévue à l'article L. 3231-2 du code du travail

Face à ces positions dogmatiques, continuellement répétées depuis la création du groupe d'expert·es en 2008, la CGT rappelle que depuis janvier 2020, des pertes de pouvoir d'achat importantes apparaissent lorsque le Smic est déflaté par l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH) calculé par l'Insee pour Eurostat plutôt que par l'indice des prix à la consommation (IPC) hors tabac. Il apparaît en effet que les travailleuses et les travailleurs au SMIC ont perdu plus de 3 points de pouvoir d'achat sur les quatre dernières années quand l'évolution du salaire minimum est comparée à celle de l'IPCH.

Concrètement, pour un·e travailleur·se rémunéré·e au salaire minimum, la perte de 3 points de pouvoir d'achat depuis début 2020 se traduit par une perte, en 2024, de 49 euros de pouvoir d'achat par mois, soit 588 euros par an. Ces chiffres démontrent l'urgence d'améliorer le dispositif légal d'indexation du salaire minimum afin de permettre aux travailleu·ses au Smic de pouvoir disposer d'un revenu décent pour vivre.

La CGT propose alors d'utiliser comme référence pour l'indexation du SMIC l'IPCH plutôt que l'IPC hors tabac, l'IPCH étant à la fois mieux reconnu internationalement

et plus proche de la réalité des dépenses des ménages. De ce fait, nous constatons que les salarié·es au SMIC perdent sur trois niveaux lorsque celui-ci est indexé sur l'IPC hors tabac plutôt que sur l'IPCH :

- le taux de croissance de l'IPCH est plus élevé que celui de l'IPC hors tabac ;
- le montant du Smic sur lequel s'applique la revalorisation tend à être plus faible lorsqu'il est indexé sur l'IPC hors tabac ;
- les revalorisations ont souvent lieu plus tôt dans l'année lorsque le SMIC est indexé sur l'IPCH. Sur ce dernier point, la revalorisation du SMIC aurait dû avoir lieu dès le mois d'août 2024, puisqu'en juillet 2024, l'Insee a montré que l'IPCH avait augmenté de 2% en juin 2024 par rapport à novembre 2023. Nous sommes donc loin des annonces cosmétiques du gouvernement Barnier d'une hausse anticipée du Smic de 2% en novembre 2024.

Même si l'écart semble faible annuellement entre l'IPC hors tabac de l'Insee et l'IPCH d'Eurostat, cela représente des sommes considérables au fil du temps. Le choix de l'indice de référence pour l'indexation du SMIC est donc un réel enjeu pour les travailleu·ses.

En effet, si le Smic avait été indexé sur l'IPCH plutôt que sur l'IPC hors tabac dès juillet 2005, le Smic serait à 1903,73 euros brut en septembre 2024 contre 1766,92 euros actuellement. **En cumulé depuis juillet 2005, cela représente une perte financière de l'ordre de 9300 euros pour les salarié·es rémunéré·es au niveau du salaire minimum, soit 465 euros en moyenne par an.**

Par ailleurs, **la CGT propose que la revalorisation automatique du Smic intervienne dès lors que l'inflation atteint 1% (au lieu de 2% actuellement)**.

Pour la CGT il faut sortir les salarié·es du cercle vicieux de la "smicardisation" induit par les exonérations de cotisations sociales

La parution récente du rapport *"Les politiques d'exonérations de cotisations sociales : une inflexion nécessaire"* piloté par Antoine Bozio et Étienne Wasmer conforte partiellement les revendications CGT de suppression des exonérations de cotisations. Le groupe d'expert·es du SMIC doit tenir compte des derniers travaux d'analyses sur des dispositifs qui influencent fortement la dynamique des salaires.

Indirectement, le scénario central du rapport Bozio-Wasmer propose une hausse du SMIC via la baisse de 4 points des exonérations de cotisations sociales au niveau du SMIC. Même si cette proposition est très éloignée des attentes de la CGT, elle a le mérite d'ouvrir la porte à ce que la CGT s'évertue à démontrer depuis sa première contribution au rapport :

- Les exonérations de cotisations sociales ne sont pas ou peu efficaces sur l'emploi, leur coût pour les finances publiques est exorbitant : elles doivent être supprimées

- Le fort taux d'exonérations au niveau du SMIC entraîne une trappe à bas salaire, enfermant les salarié·es les moins bien payé·es dans une spirale de faible rémunération.

Par ailleurs, et la CGT le montrait déjà dans sa première contribution au rapport, la faible qualité scientifique des études dites de références demeure. Nous renvoyons aux problèmes de réplicabilité auxquels font face Ananian & Pons (2017) sur le papier de référence de Cahuc, Carcillo et Le Barbanchon (2018) ou encore diverses critiques de Husson (2015) sur le papier de référence de Crépon & Desplatz (2001). Au-delà du fait que cette littérature ne peut être rigoureusement mobilisée aujourd'hui, elle peine à montrer des effets significatifs.

Le rapport Bozio/Wasmer ne mobilise pas de travaux sur le cas français plus récents si ce n'est le working paper de Cottet (2024) dans lequel celle-ci indique (nous traduisons) : *"Je constate que dans le cas de la réduction des cotisations sociales en France, les effets sur l'emploi ne sont que temporaires et qu'elles "dopent" l'emploi des entreprises qui reçoivent des liquidités et qui semblent anticiper une trajectoire de croissance qu'elles auraient autrement suivie de manière plus graduelle"*. Les recrutements sont donc avant tout affaire de demande effective, s'il fallait le préciser. In fine, les exonérations n'opèrent que comme un accélérateur, mais le point d'arrivée reste inchangé.

Tout cela doit donc nous interroger sur la pertinence des dispositifs d'exonérations quant à leurs effets à terme sur l'emploi. Le groupe d'expert·es sur le SMIC se doit donc de revoir sa position sur la nécessité de réduire sans cesse le « coût » du travail.

Pour la CGT il faut augmenter les salaires pour permettre aux salarié·es de vivre et non de survivre grâce à des allocations sociales non garanties

La CGT déplore l'absence d'études de fond sur la prime d'activité, dont les effets de substitution sur les salaires quant au revenu disponible de certains ménages sont extrêmement forts. Cela nous fait dire que, comme la puissance publique, le groupe d'expert du SMIC valide l'idée que le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance est d'un niveau trop faible et doit être compensé par un dispositif d'allocation supporté par des recettes fiscales, c'est-à-dire en grande partie par le travail et la consommation populaire. Aujourd'hui, une personne seule au SMIC peut prétendre à une prime d'activité qui lui permet d'atteindre un revenu disponible au voisinage de 2000 euros.

Le SMIC n'est donc considéré que comme un salaire d'appoint qu'il faudrait compléter par des allocations sous certaines conditions. In fine, le montant du SMIC reste insuffisant pour vivre dignement, c'est-à-dire avoir également droit aux vacances, aux loisirs ou aux activités extra-scolaires pour les enfants…

Aussi, alors que des augmentations du Smic touchent l'ensemble des salarié·es qui se situent à ce niveau de salaire, seule la moitié des travailleur·ses proches du Smic touchent la prime d'activité. Par ailleurs, la prime d'activité n'est pas pérenne contrairement au salaire : quand les salaires augmentent, les travailleur·ses perdent

progressivement la prime d'activité. In fine, la combinaison des effets de la prime d'activité et des exonérations de cotisations sociales bloque les ménages dans une trappe à bas revenus.

La prime d'activité n'est pas substituable à des augmentations de salaires, le SMIC ne peut reposer sur les allocations sociales.

Pour la CGT, il faut porter le SMIC à 2000€ brut pour un temps plein.

Cette revendication converge largement avec les travaux réactualisés de la CNLE/ONPES qui indiquent que selon les lieux de vie, *les budgets de référence médians par unité de consommation, juste au-dessus de la frange de la population non pauvre mais en insuffisance budgétaire pour mener une vie convenable*, sont compris entre 1500 et 1800 euros[1] par mois, au-dessus du niveau actuel du SMIC net. Une revalorisation de celui-ci doit permettre de pouvoir vivre décemment de son travail et cesser de considérer le salaire minimum comme un outil charitable de diminution de la pauvreté.

Le SMIC doit assurer la mission que la loi lui confère :

- Le maintien du pouvoir d'achat quel que soit le niveau des prix ;
- La participation au développement économique de la Nation, tout en évitant une distorsion entre l'évolution du salaire minimum et celle de la moyenne des salaires horaires.

Pour la CGT, l'augmentation du SMIC doit s'accompagner de l'augmentation de tous les salaires.

C'est le sens de la proposition de la CGT de remise en place urgente d'une échelle mobile des salaires c'est-à-dire l'indexation automatique de tous les salaires sur le coût de la vie. Cette mesure indispensable existe en Belgique et au Luxembourg, deux pays de l'Union Européenne. Elle est en outre plébiscitée par les professions intermédiaires et les cadres qui sont généralement renvoyé·es à des augmentations individuelles de salaire qui ne leur permettent pas de maintenir leur pouvoir d'achat.

Plus d'un an après la Conférence sociale du 16 octobre 2023 et alors que la situation des salaires n'a pas évolué, la CGT demande que les orientations politiques sur les salaires ne suivent pas les schémas habituels.

Il n'est pas possible d'avoir systématiquement recours à la participation, à l'intéressement ou la prime de partage de la valeur (PPV, dite « prime Macron ») plutôt qu'aux hausses de salaire ! Ces primes, non soumises à cotisations sociales et non fiscalisées dans certaines situations pour les entreprises de moins de 50 salarié·es, ne peuvent pas prendre la place des augmentations de salaires. Il faut donc aussi que les entreprises et les salarié·es cotisent sur la participation, l'intéressement et PPV comme sur le salaire. Le rapport Bozio-Wasmer recommande d'ailleurs de mettre fin aux exemptions de cotisations appliquées à ces modes de rémunération.

[1] Les sources a la base de ces travaux dates de 2018. Le niveau actuel est donc sans doute bien supérieur.

Pour la CGT il faut que les représentant·es des travailleur·ses soient véritablement impliqué·es dans les décisions politiques relatives au SMIC.

La CGT a été sollicitée par le groupe d'expert·es du SMIC le 10 octobre 2024 pour une audition entre le 18 et le 22 novembre 2024, soit un créneau de dix jours avant la remise du rapport définitif. Lors de cette réunion, la trame du rapport nous a été présentée, sans le détail des développements, ni les conclusions du rapport en ce qui concerne le montant des salaires de millions de salarié·es. La CGT a été invitée à présenter ses observations et à les justifier au regard de la situation macro-économique. Cette méthode de travail n'est ni satisfaisante ni adaptée.

Or dans le cadre des travaux menés par Antoine Bozio et Etienne Wasmer une autre méthode a été mise en œuvre, la CGT a été sollicitée en amont des travaux pour identifier les pistes de travail et les chercheur·ses à auditionner, un rapport intermédiaire a également été présenté par les pilotes et nous avons pu échanger à plusieurs reprises avec eux.

La CGT demande depuis de nombreuses années la suppression du groupe d'expert·es du SMIC. A l'occasion de la conférence sociale elle a proposé la création d'un Conseil d'orientation des salaires pluraliste. Ce Conseil pourrait intégrer les perspectives plurielles de toutes les sciences sociales, y compris, par exemple, l'analyse des impacts de la réduction drastique et récente des droits des représentant·es des salarié·es sur la dynamique salariale.

Ainsi, la CGT réitère sa demande de voir évoluer le groupe d'expert·es, conformément à ce que prévoit l'article 7 de la directive européenne sur les salaires minimaux. Avec la mise en place du Haut conseil aux rémunérations, à l'emploi et à la productivité (HCREP), un tel conseil n'a plus lieu d'être et doit laisser place à une instance dans laquelle les représentant·es des salarié·es auront voix au chapitre. Ce Haut conseil devra avoir les moyens de diligenter des études, d'élaborer des analyses et des scénarios au service de l'intérêt de celles et ceux qui créent la richesse, les travailleur·ses.

Le 18 novembre 2024

CONTRIBUTION DE FORCE OUVRIERE AU RAPPORT DU GROUPE D'EXPERTS SUR LE SMIC 2024

Une nécessaire revalorisation du SMIC

Le rapport du groupe d'experts du SMIC paru en novembre 2023 n'a rien ajouté de nouveau. Il recommande, comme les 15 précédents de « *s'abstenir de tout coup de pouce* » sur le SMIC.

Le Groupe d'experts mobilise les mêmes arguments, jugeant que l'indexation du SMIC est suffisante pour « *préserver le pouvoir d'achat* » ; qu'un coup de pouce serait néfaste pour l'emploi des personnes « *les plus vulnérables* » et qu'enfin les hausses du SMIC seraient peu efficaces pour réduire la pauvreté au travail.

Tous les ans, le groupe d'experts répète les mêmes propos remettant en cause le SMIC, ses principes et modalités de revalorisation.

Pour FO, au contraire, le SMIC est un moyen de vivre décemment de son travail, de limiter la concurrence par les bas salaires et de réduire les inégalités salariales. Sa revalorisation est rendue d'autant plus indispensable du fait de l'envolée de l'inflation.

En 2024, l'inflation mesurée par l'IPCH atteindrait 2,5%, après 5,7% en 2023. Celle-ci recule sensiblement en fin d'année avec une hausse de 1,5% en glissement annuel en septembre après 2,2% en août et 2,7% en juillet. Cette désinflation est favorisée par le ralentissement de l'inflation énergétique. Il réside tout de même un caractère structurel à l'inflation lié à la montée des rivalités géopolitiques qui se manifeste par des barrières protectionnistes et une hausse des dépenses d'armement.

Ajoutons à cela que recul de l'inflation ne signifie pas recul des prix. En août 2024, les prix sont 15% supérieurs à ce qu'ils étaient en août 2020 (au sens de l'IPC) et 18% pour l'IPCH. L'inflation continue de faire peser une contrainte réelle sur les salariés, en particulier sur les produits de première nécessité. Les prix de l'alimentation restent 22% supérieurs en août 2024 à ce qu'ils étaient en août 2020. Ceux de l'énergie sont 48% supérieurs à ce qu'ils étaient en août 2020.

L'inflation a des effets dévastateurs sur les salariés, particulièrement sur ceux qui perçoivent le SMIC ou travaillent à temps partiel. Elle conduit à des privations significatives, comme en témoigne la forte diminution de la consommation alimentaire. Ainsi, le taux de pauvreté est passé de 13,6% en 2021 à 14,4% en 2022 sous l'effet de l'inflation et de la fin des mesures d'urgence. Le taux de privation matérielle et sociale (part de personnes ne parvenant pas à couvrir les dépenses nécessaires à une vie décente) atteint 13,1% en 2023, soit son niveau le plus élevé depuis sa création en 2013.

Cette situation est délétère d'un point de vue tant social qu'économique. En effet, la faiblesse de la demande intérieure conséquence d'une chute sévère des salaires réels pèse sur l'activité économique. Ainsi, malgré les Jeux Olympiques de Paris, l'économie française reste caractérisée par une faible croissance, 1,1% en moyenne annuelle après 0,9% en 2023. Le redémarrage amorcé demeure peu vigoureux, d'autant que ce faible dynamisme est appelé à durer dans les prochaines années. La Banque de France prévoit une croissance

de 1,2% en 2025, puis de 1,5% en 2026. Le recul de l'inflation, présenté comme une bonne nouvelle, s'est finalement opéré au prix d'une contraction de la demande et d'une baisse du pouvoir d'achat des salaires. La lutte contre l'inflation a ainsi servi de justification à une politique d'austérité salariale.

Cette baisse est historique de l'aveu même de l'Insee :

- Entre le premier trimestre 2021 et le deuxième trimestre 2024, le salaire mensuel de base du secteur privé a perdu 1,5% de pouvoir d'achat en tenant compte de l'IPC et de 3,3% en tenant compte de l'IPCH.
- Le salaire net moyen en EQTP a baissé de 1,8% depuis 2021 selon l'IPC et de 3,2% selon l'IPCH (hors apprentis).
- Entre décembre 2020 et août 2024, le pouvoir d'achat du SMIC diminue de 0,8% si on tient compte de l'IPC mais de 2,7% si on déflate par l'IPCH. Contrairement aux affirmations, le salaire minimum n'est pas parfaitement indexé sur l'inflation. Il est revalorisé avec un décalage de quelques mois et est indexé sur l'indice des prix à la consommation hors tabac des 20% des ménages les plus pauvres, dont la hausse a été inférieure à l'inflation réellement subie par les ménages et mesurée par l'IPCH.

Le 1er novembre 2024, le SMIC a été revalorisé de 2%, anticipant la hausse annuelle prévue pour le 1er janvier. Désormais fixé à 11,88 euros de l'heure, soit 1 801,80 euros brut mensuel, le SMIC place la France au-dessus de la moyenne des pays de l'OCDE en termes de salaire minimum. Cependant, ce niveau n'a rien d'exceptionnel. La France se situe derrière plusieurs de ses voisins européens comme l'Allemagne (2 054 euros), les Pays-Bas (2 134 euros), l'Irlande (2 146 euros), la Belgique (2 070 euros), et le Luxembourg (2 570 euros).

Entre 2019 et 2023, la progression du salaire minimum en France (14%) est restée faible par rapport à celle d'autres pays européens : 31% en Allemagne, 25% au Royaume-Uni et 20% en Espagne. Aux États-Unis, bien que le salaire minimum fédéral soit resté inchangé depuis 2009, 28 États ont augmenté leurs salaires minimums, avec une hausse moyenne de 20,5% entre 2019 et 2023.

La directive européenne sur les salaires minima adéquats, adoptée en octobre 2022, recommande aux États membres de définir un niveau de salaire minimum adapté, sans objectif contraignant, mais en évoquant des seuils de 50% du salaire moyen et de 60% du salaire médian. En 2023, le ratio salaire minimum/salaire médian en France atteignait 62%, dépassant l'Allemagne (52%) et les Pays-Bas (49%) mais restant inférieur au Portugal (68%) et à la Nouvelle-Zélande (66%). En termes de ratio salaire minimum/salaire moyen en EQTP, la France (50%) est alignée avec le Royaume-Uni et légèrement au-dessus de l'Allemagne (45%) et des Pays-Bas (42%).

Si la France a longtemps joué un rôle de précurseur en Europe, ce n'est plus le cas. D'autres pays ont des salaires minimums ajustés au coût de la vie, plus élevés, certains envisagent de dépasser le seuil de 60% du salaire médian, et la hausse du SMIC français est relativement faible[1]. Les recommandations du groupe d'experts depuis des années vont à contrecourant de la dynamique européenne.

La revalorisation du SMIC n'est pas un cadeau gracieusement accordé aux salariés, elle résulte d'une obligation légale visant à lutter contre une dérive tendant à la baisse des salaires. C'est d'ailleurs pour cette raison que le groupe d'experts recommandait de s'abstenir de tout coup de pouce au SMIC au 1er janvier

[1] Depuis 10 ans, le SMIC a même connu la hausse la plus faible de tous les pays de l'UE !

2024. Selon lui, la revalorisation automatique suffit car elle « *préserve le pouvoir d'achat du SMIC au regard de la hausse de l'indice des prix à la consommation (IPC)* ». Il reconnait de ce fait l'utilité de l'indexation du SMIC lorsqu'elle lui sert à justifier sa modération !

Le Groupe d'experts exprime son inquiétude pour le sort des salariés, tout en s'attachant à démontrer les effets pervers d'une indexation qu'il juge trop favorable. Révélant une dissonance entre sa préoccupation affichée et ses intentions, il recommandait dans le même rapport « *d'amender les modalités d'indexation du SMIC* » afin, dit-il de « *consolider* » le rôle de la négociation collective. Pour ce faire, il réitérait les trois mêmes propositions : la première consiste à introduire des paramètres négatifs dans la formule d'indexation[2]. La deuxième propose « *d'abandonner tout ou partie des termes de la revalorisation automatique* ». Enfin, le groupe d'experts suggère d'indexer le SMIC sur la moyenne des évolutions des minima de branches. Quelle que soit la formule, ces préconisations auraient conduit à des pertes bien plus importantes pour les salariés si elles avaient été suivies. Le Groupe d'experts le reconnait d'ailleurs précisant qu'il s'agissait avant tout d'éviter « *les risques d'une évolution non maîtrisée du SMIC* » (Groupe d'expert 2022 ;135). Ainsi, au prétexte de renforcer la négociation collective, le groupe d'experts privilégie la flexibilisation du salaire minimum. La liberté de négociation qu'il défend aboutit en pratique à une décentralisation au niveau où les salariés disposent du rapport de force le plus défavorable.

Mettre fin à la baisse du coût du travail et aux trappes à bas salaires

Lors de la conférence sociale qui s'est déroulée le 16 octobre 2023, l'ex Première Ministre, Elisabeth Borne a annoncé la mise en place d'une mission pour « *analyser les interactions entre exonérations, salaires et prime d'activité* ». Le rapport rendu par Antoine Bozio et Etienne Wasmer, pour lequel nous avons été auditionné, répond à cette commande. Il a le mérite de faire la lumière sur la politique d'exonération de cotisations sociales que le Groupe d'experts soutient activement depuis sa création en 2009.

La France a instauré un système unique au monde avec d'un côté un coût du travail au niveau du SMIC fortement réduit pour les entreprises et de l'autre, la prime d'activité ciblée sur les plus bas revenus. Le niveau de vie des travailleurs se retrouve déconnecté du coût pour l'entreprise. Antoine Bozio et Etienne Wasmer constatent de ce fait l'écrasement de la distribution des salaires lié d'une part à la dégressivité des exonérations de cotisations et d'autre part au retrait de prestations sociales telles que la prime d'activité. Le système est extrêmement coûteux pour les finances publiques ; il favorise le développement d'emplois à bas salaires, le déclassement ainsi que la dévalorisation du travail. Les entreprises sont subventionnées pour créer des emplois au voisinage du SMIC, sans possibilités de promotions. Elles sont incitées à externaliser et à recourir à la sous-traitance. En période de forte inflation, les employeurs ont intérêt à maintenir des augmentations inférieures au SMIC puisque le tassement des grilles vers le bas qui en résulte leur permet de toucher de nouvelles exonérations. Le Groupe d'experts ne dit rien des exonérations de cotisations et de la prime d'activité à l'origine de cette situation ; il ne propose rien contre le tassement des grilles hormis une incantation à améliorer la mobilité salariale et professionnelle.

[2] La règle de revalorisation automatique actuelle consiste à revaloriser le SMIC du montant de l'inflation observé pour le premier quintile des ménages et de la moitié des gains de pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE). Actuellement, si l'un de ces deux paramètres est négatif il vaut 0. La règle proposée par le groupe d'expert prévoit la possibilité d'intégrer des paramètres négatifs dans le calcul de la formule : soit une baisse du pouvoir d'achat des ouvriers et employés soit une potentielle baisse des prix.

Bien que formulées à demi-mot, ces critiques soulignées dans le rapport Bozio Wasmer sont bienvenues. Elles confirment ce que nous affirmons depuis longtemps. Ainsi, leur scénario central propose de réduire les exonérations de cotisations de 4,05 points au niveau du SMIC. Il propose en outre de supprimer les « bandeaux » maladie et famille au-delà de 1,6 SMIC en les recyclant dans de nouvelles exonérations qui suivraient une fonction linéaire décroissante jusqu'à 2,5 SMIC. Cela permettrait selon les auteurs de créer entre 5 600 et 24 500 emplois ETP. Le changement proposé est marginal mais constitue un aveu de la faible dynamique salariale en France. Un des intérêts du rapport est de réexaminer la relation entre le coût du travail et l'emploi (l'élasticité). Ils reprennent les résultats des études menées en France, rappelant un consensus selon lequel les exonérations « *ont eu un impact significatif sur l'emploi* ». Les études présentées sont en grande partie anciennes, focalisées sur les jeunes ou sur des dispositifs spécifiques parfois temporaires. Elles sont difficilement extrapolables. Par ailleurs, elles ne prennent pas nécessairement en compte les effets du financement des mesures ainsi que l'effet macroéconomique sur la demande. Au terme d'une revue de la littérature internationale plus récente, les auteurs constatent *« une évolution graduelle du consensus des études sur les élasticités de la demande (…) une étude reprenant des dizaines voire des centaines de travaux empiriques, trouvent des chiffres plus bas pour l'élasticité de la demande.* » Le rapport cite notamment une méta analyse[3] récente répertoriant 88 études sur les impacts en termes d'emplois du salaire minimum. Selon cette dernière, les élasticités pour un panel de pays se situeraient autour d'une médiane à 0,13. Autrement dit, une augmentation de 1% du SMIC ferait baisser l'emploi de 0, 13%. L'étude citée constate ainsi un impact « *relativement modeste des salaires minimums sur l'emploi* ». Elle ajoute que les estimations publiées à partir de 2010 seraient plus proche de 0. Face à un tel constat, le rapport Bozio et Wassmer note que : « *la tendance pour la plupart des pays est à des élasticités moins négatives* ». Cependant ils n'osent pas reprendre tels quels ces chiffres pour leurs simulations. Ils retiennent une élasticité de -0,6, à mi-chemin entre les estimations françaises des années 2000 (-0,9) et celles du CICE (-0,3). Leur modélisation aboutit ainsi à une destruction de 23 110 ETP entre 1 et 1,1 SMIC pour une augmentation de 4,05% du prix du travail au niveau du salaire minimum.

L'OFCE a récemment réévalué l'impact en termes d'emplois d'une hausse du salaire minimum à 1600 euros, soit une hausse de 12,4%. Le modèle macroéconomique de l'OFCE prend en compte l'ensemble des mécanismes par lesquels le salaire minimum affecte l'emploi. L'étude établit qu'une augmentation de 12,4% du salaire minimum risquait de baisser l'emploi au niveau du SMIC de 10,4% (322 000 emplois) ce qui correspond à une élasticité élevée de 0,8. Mais l'augmentation de la demande qu'elle induit conduirait à la création de 142 000 emplois. Enfin, la baisse du prix du travail liée aux nouvelles exonérations de cotisations permettrait de créer 151 000 emplois. Au total l'OFCE estime qu'une hausse de 12,4% du SMIC ne détruirait plus que 29 000 emplois.

Limiter les temps partiels et les contrats courts subis, générateurs de travailleurs pauvres

En 2023, 4,2 millions de salariés sont à temps partiel dans leur emploi principal en France hors Mayotte, soit 17,4 % des salariés hors apprentis.[4]

[3] Anrindrajit Dube, Ben Zipperer *« Own-Wage Elasticity : Quantifying the impact of Minimum Wages on Employment »*, NBER Working Paper 32925, septembre 2024

[4] « Emploi, chômage, revenus du travail » édition 2024, INSEE

Les contrats à *« temps partiel »* peuvent constituer un facteur de pauvreté, notamment en raison des revenus salariaux mécaniquement plus bas qui y sont associés, mais pas seulement. La prochaine séance du Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité (HCREP) sera notamment consacrée à la présentation du rapport de la mission IGAS sur le temps partiel subi. Si la mise en place d'une mission IGAS sur cette thématique révèle une prise de conscience de la part des pouvoirs publics, cela reste insuffisant. En effet, FO continue de revendiquer l'ouverture d'une véritable négociation interprofessionnelle sur les temps partiels subis. Cette négociation doit conduire à mettre en place des mécanismes permettant de lutter contre le recours abusif aux contrats de travail à temps partiel.

Comme l'indique le rapport du groupe d'experts SMIC en 2023, les salariés au voisinage du SMIC sont deux fois plus nombreux que les autres dans des situations de temps partiel contraint. Ainsi, en 2018-2020, plus de la moitié d'entre eux citent le fait de ne pas avoir trouvé d'emploi à temps complet comme raison principale du temps partiel, alors qu'ils ne sont qu'un tiers parmi les salariés qui ne sont pas au voisinage du SMIC[5]. Ces contrats, qui génèrent mécaniquement des revenus insuffisants, ne se limitent pas à une rémunération globale réduite. Les salariés à temps partiel subissent également une rémunération horaire souvent plus basse, en particulier lorsque ce temps partiel est imposé par l'employeur ou motivé par des contraintes familiales. Ces situations créent un cercle vicieux pour les « travailleurs pauvres », combinant faible quotité horaire et bas salaires, et aboutissant à un revenu total indigne.

En outre, les contrats à temps partiel subis accroissent les inégalités entre les femmes et les hommes. Les femmes représentent 77,9% des salariés à temps partiel en 2023.

Le temps partiel précarise aussi des populations déjà fragilisées sur le marché de l'emploi, à savoir les jeunes et les seniors. En 2023, 24,8 % des salariés de plus de 55 ans et 26,0 % des 15-24 ans occupent un emploi à temps partiel.

Parallèlement, FO déplore l'explosion des contrats courts, voire très courts, devenus monnaie courante. En 20 ans, le nombre d'embauches en CDD très courts a été multiplié par 2,5. Sur les contrats de moins d'un mois, près des deux tiers ne sont pas des cas isolés, mais des réembauches successives chez le même employeur. Ces pratiques précarisent davantage les travailleurs, empêchant toute stabilité professionnelle et condamnant nombre d'entre eux à vivre dans des conditions indécentes.

Mettre en place l'échelle mobile des salaires afin de garantir le pouvoir d'achat, limiter le tassement des grilles salariales conventionnelles et les trappes à bas salaires en période d'inflation

Les écarts hiérarchiques définis par les grilles de classification sont essentiels pour assurer la reconnaissance des qualifications et offrir de véritables perspectives de carrière, notamment aux salariés des petites et moyennes entreprises (PME) et des très petites entreprises (TPE). Pourtant, le phénomène de « tassement des grilles » s'est considérablement aggravé ces dernières années. Ce resserrement des écarts salariaux, largement lié à une indexation des hausses de salaires limitée au seul SMIC, menace directement la valorisation des compétences et des responsabilités.

[5] Rapport du groupe d'experts sur le SMIC, novembre 2023, p.81.

Force Ouvrière estime qu'il est urgent d'agir pour restaurer une hiérarchie salariale juste et cohérente. La réintroduction de l'échelle mobile des salaires apparaît comme une solution incontournable. Ce mécanisme permettrait de garantir une adaptation automatique des rémunérations à l'évolution des prix tout en préservant la capacité des partenaires sociaux à négocier librement des accords adaptés aux réalités des secteurs.

Rendre leur pleine efficacité aux grilles de classification, c'est permettre aux salariés de bénéficier d'une progression salariale légitime et conforme à leurs qualifications, tout en assurant une juste reconnaissance de leur contribution.

Le mécanisme d'échelle mobile des salaires conduit à indexer les salaires sur l'évolution des prix. Cela peut, par exemple, se faire par le biais d'une clause conventionnelle (actuellement prohibée par l'article L 3231-3 du Code du travail), mais aussi de manière automatique du fait d'une disposition légale[6].

Un mécanisme d'échelle mobile des salaires comporte généralement deux éléments :

- Premièrement : la fixation, en fonction de l'indice des prix, de l'amplitude qui déclenche un réajustement des salaires dans les mêmes proportions. Par exemple, à chaque fois que l'inflation dépasse 2 %, on relève les salaires de 2 %. Le mécanisme d'échelle mobile resterait en vigueur tant que l'inflation reste élevée.
- Deuxièmement : la fixation d'un délai minimum entre deux ajustements. 6 mois par exemple.

En cas de forte inflation, ce dispositif permet de limiter le tassement des grilles de salaires et le rattrapage des plus bas coefficients par le SMIC. Contrairement aux diverses primes ponctuelles, variables et aléatoires ; c'est la seule façon de préserver de manière pérenne le pouvoir d'achat des salariés. C'est aussi un moyen de rééquilibrer le partage de la valeur ajoutée. L'opposition du Gouvernement et du patronat à ce sujet revient à légitimer la baisse de la part des richesses revenant au travail[7]. En effet, l'inflation n'est pas que l'expression d'un conflit entre pays importateurs et exportateurs, elle modifie aussi la répartition de la valeur ajoutée entre le capital et le travail. Le choc extérieur qu'a constitué la hausse brutale des prix d'importation d'énergie et autres matières premières a été en grande partie répercuté par les entreprises. Globalement, malgré le recul de la productivité, la crise inflationniste n'a pas entrainé une baisse des marges des entreprises, contrairement à ce que l'on a par exemple observé dans les années 70. Le taux de marge des entreprises se stabilise à un niveau historiquement élevé et même supérieur à son niveau pré-Covid. En moyenne annuelle, il atteignait 32,8% en 2023, soit 2 points de plus qu'en 2019[8]. Avec l'envolée de l'inflation, certains secteurs ont non seulement pu défendre leurs marges mais ont même pu les augmenter en répercutant le coût des matières premières. Les plus grosses entreprises ont tiré avantage de la hausse des prix, accumulant des profits records, en particulier dans les secteurs de l'agroalimentaire, de l'énergie, des transports. Ces profits sont pour une grande part le produit de rentes, de sorte qu'il est désormais largement admis[9] que, loin de la boucle prix-salaires, ce sont les profits des entreprises qui ont contribué à l'essentiel

[6] Aux termes de cet article, sont interdites, dans les conventions ou accords collectifs de travail, les clauses comportant des indexations sur le salaire minimum de croissance ou des références à ce dernier en vue de la fixation et de la révision des salaires prévus par ces conventions ou accords.
[7] Dans un contexte de baisse de la productivité, le maintien du taux de marge ne peut qu'impliquer un recul du pouvoir d'achat des salaires.
[8] Les termes de l'échange se sont nettement améliorés en 2023, soutenant les marges des entreprises. Elles bénéficient désormais du recul du prix des matières premières et de la baisse du pouvoir d'achat des salaires.
[9] Par le FMI, l'OCDE et la Banque centrale européenne.

de l'inflation. Le pendant de ce constat se trouve dans les pertes subies par les salariés depuis trois ans. Et ces pertes auraient été bien plus importantes si les préconisations du groupe d'experts sur le SMIC avaient été suivies.

Appliquer de réelles sanctions aux branches non conformes au SMIC et dynamiser la négociation collective sur les salaires à tous les niveaux

Un examen des branches du secteur privé général (hors branches soumises à agrément) est effectué généralement deux fois dans l'année dans le cadre du comité de suivi des salaires de la CNNCEFP. Force Ouvrière déplore que cet examen n'ait pas eu lieu durant l'année 2024. En effet, le comité des salaires n'a pas été réuni durant cette année. Dans son discours de politique générale du 1er octobre 2024, le Premier ministre a réaffirmé la nécessité d'avoir des négociations rapides dans les branches qui persistent à avoir des minima inférieurs au SMIC. Sans avancer toutefois pour l'instant de mesure d'application concrète, notamment pour les branches durablement non conformes. Elles étaient au nombre de douze en mai 2024. Depuis, aucun bilan n'a été rendu public.

Or actuellement, les dispositifs légaux pour tenter de régler la question de la non-conformité au SMIC sont peu adaptés. Il existe tout d'abord une obligation de négocier dès que la branche se retrouve sous le SMIC prévue par l'article L 2241-10 du Code du travail. A défaut d'initiative patronale dans un délai de 45 jours, les négociations doivent s'engager dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale. Il est également prévu la possibilité d'une restructuration de la branche en cas de non-conformité au SMIC à l'article L 2261-32 2° du Code du travail. Cette faculté, introduite par la loi du 16 aout 2022, permet au ministre d'engager une restructuration de manière discrétionnaire et unilatérale, dès lors qu'il y apathie du dialogue social en matière de rémunération. Pour FO, cette sanction n'est pas la plus adaptée. FO rappelle que la liberté de négociation se matérialise par la liberté de signer ou de ne pas signer d'accord. La menace d'une restructuration des branches administrée ne doit pas entraver les négociations.

Afin de dynamiser concrètement les négociations conventionnelles et d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés, Force Ouvrière revendique la mise en place d'un dispositif de conditionnalité des exonérations de cotisations sociales à la conformité de la branche au SMIC. Alors que des annonces politiques avaient été faites en ce sens, elles ne semblent pas avoir été suivies d'effet. Les défauts du système d'exonération de cotisations sociales sont pourtant régulièrement pointés du doigt et son efficacité sur l'emploi ou sur les salaires ne peut aujourd'hui être prouvée. En ce sens, une intervention législative semble urgente afin d'assurer aussi la pérennité des ressources de notre système de protection sociale.

Consacrer le renforcement du rôle des interlocuteurs sociaux au travers du HCREP

Le 28 mars 2024, s'est déroulée la première réunion du Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité. La mise en place de cette instance doit aujourd'hui permettre de consacrer le principe posé par la directive européenne relative à *« des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne »* participation effective - et en temps utile - des organisations syndicales de salariés et d'employeurs à la fixation et à l'actualisation des salaires minimaux légaux.

La mise en place de cette instance composée des interlocuteurs sociaux, de l'Etat et de personnalités qualifiées semble désormais faire double emploi avec le groupe d'experts sur le SMIC. Force Ouvrière continue de contester le rôle et la composition dudit groupe d'experts et en revendique la suppression.

En effet, ces dernières années, la décision de s'en tenir à la stricte augmentation mécanique du SMIC – donc ne pas procéder à un coup de pouce – a été prise après consultation du groupe d'experts sur le SMIC, sans que les revendications des organisations syndicales n'aient jamais été prise en compte. Pour Force Ouvrière, cette situation ne peut continuer et le HCREP ne peut devenir une simple chambre d'enregistrement du rapport du groupe d'experts. Cette instance doit désormais permettre la prise en compte de points de vue contradictoires dans l'élaboration des recommandations et impulser « un nouveau souffle » dans la réflexion sur le SMIC. Par conséquent, il serait plus qu'opportun de donner au HCREP un rôle plus contraignant que la seule faculté de rendre un avis ne liant ni le Gouvernement ni les interlocuteurs sociaux.

Revendications de Force Ouvrière

- FO revendique une participation effective et en temps utile des interlocuteurs sociaux dans la fixation et l'actualisation du niveau du SMIC ;
- Une revalorisation du SMIC grâce à un coup de pouce significatif qui est le moyen le plus simple et le plus rapide de redonner du pouvoir d'achat aux bas salaires. Force Ouvrière revendique en particulier une augmentation du SMIC à hauteur de 80 % du salaire médian, soit 2206 euros brut contre 1801,80 euros brut actuellement ;
- FO s'oppose à la régionalisation du SMIC et à toute différenciation en fonction de l'âge (SMIC jeunes…). Ce socle minimal doit être le même pour tous ;
- FO revendique la détermination de mécanismes permettant de lutter contre le recours abusif aux contrats de travail à temps partiel (majoration des heures complémentaires à un taux de 25% ; obligation pour l'employeur de payer les cotisations équivalent temps plein (notamment retraites) pour un emploi à temps partiel ; etc.) par le biais d'une négociation nationale interprofessionnelle ;
- FO revendique l'instauration de sur cotisations pour les contrats courts ;
- FO revendique un retour au mécanisme de l'échelle mobile des salaires (ce qui passe notamment par la suppression de l'article L 3231-3 du Code du travail), afin de mettre fin au tassement des grilles salariales ainsi qu'aux trappes à bas salaires et préserver le pouvoir d'achat des travailleurs, nécessaire en période de forte inflation ;
- Au-delà des périodes d'inflation, FO revendique l'instauration d'une obligation de négocier sur les écarts de salaires dans le cadre des négociations annuelles tant au niveau des branches que des entreprises ;
- FO revendique que les éventails des salaires minima du niveau minimum et du niveau maximum de chaque catégorie socioprofessionnelle (pour les ouvriers, les employés, les professions intermédiaires et les cadres), par rapport au pied de grille, soient fixés conventionnellement afin de garantir de véritables évolutions et trajectoires salariales dans les grilles de classification au niveau des branches, mais aussi des entreprises lorsqu'elles existent ;
- FO s'oppose à la politique de baisse du *« coût du travail »* qui remet en cause une part du salaire différé. Force Ouvrière dénonce en particulier les exonérations de cotisations qui conduisent les entreprises à privilégier des emplois peu rémunérés et les incitent à limiter les augmentations de

salaires, phénomène dit de *« trappes à bas salaires »* sans qu'aucune contrepartie ne soit jamais exigée ;

- FO revendique la conditionnalité des exonérations de cotisations patronales sur les salaires mais également sur les primes d'épargne salariale et de partage de la valeur à la conformité de la branche au SMIC ;
- FO considère nécessaire d'assurer un suivi des branches soumises à agrément dans le cadre du comité de suivi des salaires. Ce dernier n'ayant pas été réuni sur l'année 2024, il est urgent d'y remédier ;
- FO revendique la suppression progressive des allègements de cotisations sociales sur les bas salaires pour lutter contre les trappes à bas salaires. Une première étape pourrait consister à revoir le seuil d'exonérations aujourd'hui à 1,6 SMIC, et à l'abaisser à 1,3 ou 1,4. Cela permettrait également de dynamiser les négociations salariales ;
- Plus largement, FO estime qu'une vraie répartition des richesses passe notamment par une taxation des profits et une réforme fiscale.

20/11/24

Audition du groupe d'experts du SMIC 2024

L'année 2024 reste marquée par un contexte d'inflation élevé, qui s'est installé depuis l'automne 2021. Bien que celle-ci semble se stabiliser, la baisse reste difficilement perceptible pour les ménages. Sur l'année, les prix des services et de l'alimentation continuent d'augmenter, fragilisant les habitudes de consommation dans un contexte de dépenses contraintes de plus en plus élevées (logement, abonnements, etc.).

Si les négociations salariales gagnent en dynamisme depuis 2023, le sentiment de perte de pouvoir d'achat reste néanmoins important pour les salariés. D'après les données fournies par la DARES, en euros constants, le SMB augmente sur un an de 1,4% dans l'industrie, et de 0,7% dans la construction ainsi que dans le secteur tertiaire. Par catégorie socioprofessionnelle (CSP), il progresse de 1,4% pour les ouvriers, de 0,5% pour les employés, et de 0,7% pour les cadres. Ces chiffres viennent appuyer à nouveau le sentiment de tassement des grilles salariales au sein de nos populations. Il est également utile de rappeler que, à titre d'exemple, les données de l'INSEE montrent qu'entre 2010 et 2022, le salaire net moyen en euros constants a diminué de 4,2 % pour les cadres dans le secteur privé, tandis qu'il a augmenté de 0,8 % pour les professions intermédiaires, de 5,3 % pour les employés et de 4,9 % pour les ouvriers.[1]

Le récent rapport Bozio-Wasmer sur les politiques d'exonérations de cotisations permet d'expliciter les mécanismes et les conclusions concernant les effets de « trappes à bas salaires ». Il précise que la « trappe à non-augmentation salariale » se traduit par une faible progression des salaires, malgré l'ancienneté, en raison de cotisations sociales régressives qui augmentent avec le salaire. La proposition du scenario central du rapport d'adoucissement de la pente des allègements, apporte une réponse à la problématique de tassement de grilles en favorisant une dynamique salariale plus efficace tout en répondant aux besoins de financement de notre système de protection sociale.

Ce rapport cible donc les emplois à bas salaire, comme l'illustrent les études statistiques, ces postes sont davantage occupés par des femmes. En ce sens, la réduction des allègements sur les salaires dans des secteurs à prédominance féminine pourrait affecter négativement les perspectives salariales des femmes dans ces domaines. À ce sujet, l'INSEE révèle que la réduction des inégalités femmes-hommes s'explique, en partie, par le fait que les femmes sont davantage représentées dans le bas de l'échelle des salaires, où le pouvoir d'achat a mieux résisté. À l'autre bout de l'échelle, « elles ne représentent que 23,5 % du 1 % des salariés les mieux rémunérés, contre 41,9 % de l'ensemble des salariés du privé ». Il est donc nécessaire pour la CFE-CGC de prendre en compte ces enjeux d'égalité professionnelle dans la dynamique salariale future.

Pour la CFE-CGC, la priorité est à la revalorisation des salaires, élément important du partage de la valeur qui joue un rôle central dans le maintien de la cohésion sociale.

[1] https://www.insee.fr/fr/statistiques/7457170#tableau-figure2_radio1

Positions de la CFE-CGC sur le smic

Le SMIC est un instrument de protection sociale qui doit assurer le maintien du pouvoir d'achat

En tant que salaire minimum, il constitue **le socle de la cohésion sociale de nos entreprises**, à laquelle la CFE-CGC est très attachée.

La CFE-CGC tient à réaffirmer que **le SMIC est le niveau minimum de salaire respectueux de l'humain, un instrument de protection sociale et un moteur du développement économique et social fondamental.**

Il importe de se souvenir de l'ambition originelle de l'existence de ce salaire minimum : garantir aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles un pouvoir d'achat minimum et leur participation au développement économique de la Nation.

Nous tenons à rappeler son caractère essentiel pour lutter contre la précarité des salariés en préservant un minimum de pouvoir d'achat en situation d'inflation (dans un contexte dans lequel le nombre de salariés au SMIC explose). Sans cette indexation obligatoire, le salaire minimum serait aujourd'hui bien inférieur. Le SMIC est aussi un repère fondamental dans les négociations collectives sur les salaires, son indexation obligatoire reste une garantie précieuse dans le cadre d'un rapport de force déséquilibré en défaveur des salariés.

Économiquement, il ne faut pas non plus oublier **que la revalorisation du SMIC a un impact positif sur l'activité économique** par le biais de la consommation.

Revaloriser tous les salaires pour respecter un pacte de progression des schémas de rémunération

SMIC et coup de pouce

Philosophiquement, **la CFE-CGC reste attachée à la possibilité réservée au gouvernement de pouvoir donner « un coup de pouce » au SMIC.**

Nous pensons qu'un coup de pouce au SMIC aurait pu être encouragé dans la mesure où son augmentation se répercute dans l'ensemble des niveaux de salaires.

En effet, la CFE-CGC reste particulièrement vigilante aux conséquences d'une revalorisation du niveau du SMIC sur le phénomène de tassement des salaires, de plus en plus marqué notamment au niveau des branches.

Il est important que les revalorisations salariales concernent l'ensemble des niveaux de la grille de rémunération. Car, ce que l'on observe aujourd'hui, c'est un tassement de la hiérarchie des salaires dans les branches qui ne négocient pas l'ensemble des minimas.

Les dernières données sur l'éventail moyen entre le haut et le bas de grille montrent un net resserrement par rapport à la situation de fin 2022 (2.49 en 2023 contre 2.68 fin 2022 selon les données du bilan de la négociation collective 2023). Aussi, selon la DGT, 61,4 % des branches du secteur général avaient vu leur éventail de salaires se resserrer entre fin 2022 et mars 2024.

Pour éviter ce phénomène, la **CFE-CGC porte la proposition d'instaurer un mécanisme de revalorisation automatique de l'ensemble des minimas de branche (hors minima au niveau du SMIC) d'un pourcentage négocié identique.**

Mise en place d'un pacte de progression des schémas de rémunération

Cette proposition s'inscrit dans le cadre de la mise en place d'**un véritable pacte de progression des schémas de rémunération que la CFE-CGC défend depuis des années.** Ce pacte de progression salariale doit donner envie aux salariés de s'investir.

L'idée est de permettre à chaque salarié, quel que soit son niveau hiérarchique, d'avoir une perspective de progression dès son entrée dans l'entreprise. Que son implication, sa montée en compétence et en qualification soient reconnus par une revalorisation de salaire négociée a minima.

Ainsi, la signature d'accords dans lesquels les branches s'engagent dans des démarches de maintien ou de restauration des écarts hiérarchiques doit être encouragée. Le respect d'une échelle de salaires entre les différents postes de classifications est gage de reconnaissance de la prise de responsabilité technique ou managériale. Il est pour cela essentiel de veiller à garder un dynamisme dans la négociation des classifications et des grilles salariales. Les branches affichant de manière structurelle des minimas inférieurs au SMIC sont d'ailleurs souvent celles n'ayant pas renégocié leur classification depuis plus de 10 ans.

En parallèle, la CFE-CGC milite pour :

- **Définir des minimas cadres et professions intermédiaires au niveau de la branche en prévoyant l'instauration d'une clause de sauvegarde minimale qui soit un multiplicateur du salaire (médian ou moyen) de la catégorie inférieure.** De sorte que le minima cadre et professions intermédiaires soit **supérieur dans l'idéal de 20% au dernier échelon du minima de la catégorie inférieure mais au minimum supérieur de 10%** à ce dernier échelon. Ce mécanisme de clause de sauvegarde permettrait d'adresser le signal de mise en œuvre d'une progression salariale en donnant une perspective d'évolution aux salariés.

- **Intégrer clairement les critères d'affectation des augmentations individuelles dans la négociation des rémunérations afin d'objectiver ce volet de la politique salariale.** Cela peut se faire notamment en redéfinissant le périmètre de la notion de salaire effectif et en y intégrant la part variable du salaire (minima + rémunération variable).
  Ceci est d'autant plus nécessaire que, si elles concernent actuellement massivement la population des cadres, les pratiques d'individualisation des salaires s'étendent désormais à toutes les CSP.

- **Acter le principe d'absence de « promotion blanche »**
  La valorisation de la prise de responsabilité est un facteur important d'attractivité pour les entreprises. Elle traduit pour les salariés, le niveau de confiance que l'entreprise leur accorde. C'est pourquoi nous souhaitons valoriser davantage la prise de responsabilité en évitant les cas de promotion sans revalorisation salariale.

Enfin, nous tenons à préciser qu'économiquement **l'ensemble de ces propositions s'inscrivent dans le cadre d'une vision stratégique à long terme qui passe par l'investissement dans une montée en gamme de notre production, ce qui implique de sortir d'une politique de gestion par les coûts.** En ce sens, **nous pensons que les politiques d'exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires sont contre-productives**.

Elles incitent les entreprises à créer ou préserver des emplois peu qualifiés au détriment d'emplois qualifiés porteurs d'innovations et de montée en gamme des produits français.

Aussi, **ces exonérations sont une menace à la soutenabilité de notre système de protection sociale**, car elles ont pour effet d'étendre considérablement la part des prestations financées par l'impôt, alors que le financement par les cotisations sociales garantit la pérennité du système.

Derrière cette politique d'exonérations se pose également **la question de la soutenabilité pour les finances publiques**. Dans un contexte de réduction constante des recettes fiscales issues de l'imposition des entreprises (baisse du taux de l'impôt sur les sociétés et suppression progressive des impôts sur la production), le poids d'une telle politique ne peut reposer que sur un accroissement de la charge de l'impôt sur les ménages et plus particulièrement les personnels d'encadrement, et/ou la réduction de droits sociaux (ce qui a été observé récemment avec la réforme de l'assurance chômage et de la retraite).

La CFE-CGC souligne également la nécessité de travailler sur la question des « **conditionnalités** des aides publiques », un levier puissant pour réorienter notre modèle économique vers une économie plus durable. Ce modèle devrait permettre un partage de la valeur favorisant davantage l'investissement et l'emploi. Ainsi, pour que le financement public puisse impulser une véritable dynamique de changements structurels au sein de l'économie, il est indispensable d'exiger des entreprises qu'elles s'engagent durablement à fournir des contreparties économiques, sociales et environnementales aux aides qu'elles perçoivent.

Enfin, la CFE-CGC tient à rappeler que le salaire doit rester impérativement la clé de voûte de l'édifice de la rémunération, de manière à **garantir le maintien du pouvoir d'achat des salariés et préserver la cohésion sociale au sein de l'entreprise.**

Paris, 21 novembre 2024

Contribution de la CFTC en vue du rapport du groupe d'experts sur le SMIC

Sur le montant du SMIC

Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) en France a pour objectif d'assurer aux salariés un niveau de vie minimum, reflétant ainsi un engagement social et économique envers la dignité du travail. Cependant, malgré des mécanismes de revalorisation automatique indexés sur l'inflation et le salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE), le SMIC peine aujourd'hui à garantir un « reste à vivre » suffisant, notamment dans un contexte de flambée des prix du logement, de l'énergie et des produits alimentaires. Pour preuve, il s'accompagne souvent de dispositifs d'aides sociales qui complètent la rémunération, et notamment la prime d'activité.

Or, la directive européenne relative à des salaires minimaux adéquats, adoptée en octobre 2022 par le Parlement européen et le Conseil, précise explicitement que les salaires minimaux sont adéquats s'ils offrent un niveau de vie décent aux travailleurs et qu'il convient de fixer et actualiser les salaires minimaux séparément des mécanismes d'aide au revenu.

En outre, la directive détermine que les pays membres peuvent s'appuyer sur la constitution de paniers de biens pour guider leur évaluation du caractère adéquat des salaires minimaux légaux : nourriture, énergie, logement, accès à des activités culturelles, etc. Pour évaluer le caractère décent du salaire, il convient donc de ne pas étudier seulement la dimension monétaire, mais aussi la capacité des ménages à pouvoir satisfaire ces besoins. La CFTC demande que ce travail d'évaluation soit mené sans attendre par le Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité (HCREP) nouvellement créé.

Par ailleurs, si la CFTC réaffirme son attachement au mécanisme de revalorisation automatique du SMIC, nous rappelons que nous demandons depuis 8 ans l'intégration d'une variable d'anticipation des chocs inflationnistes. Les indicateurs produits par l'INSEE, doivent permettre cette anticipation. Ils sont d'ailleurs utilisés chaque année pour la construction des prévisions budgétaires.
A ce titre, la CFTC a accueilli favorablement le décret qui a permis de revaloriser le SMIC, par anticipation, au 1er novembre 2024.

Sur la compression des salaires et l'évolution salariale

Nous constatons depuis de nombreuses années, une concentration beaucoup trop importante des salaires au niveau du SMIC ou proche du SMIC. C'est d'ailleurs cette problématique qui a donné lieu à l'organisation d'une conférence sociale sur les bas salaires et les carrières, le 16 octobre 2023, où la « désmicardisation » de la France a clairement été annoncée par le Gouvernement.
Nous partageons aussi les propos de la nouvelle ministre du Travail, Astrid Panosyan-Bouvet :

« Le travail, c'est un lieu de construction de l'estime de soi et du lien social. C'est un moyen d'une vie digne et décente. Quelques convictions animeront donc ma feuille de route. D'abord, celle que le travail doit mieux payer. Le Smic peut être un salaire d'entrée dans la vie active, mais ne doit pas être un salaire à vie. Il nous faudra examiner de près la question des bas salaires. »

Cette compression des salaires autour du SMIC s'explique en grande partie par les politiques d'allègement généraux et autres exonérations de cotisations très fortes à ces niveaux de rémunération.
La CFTC constate que la politique de l'emploi dans son ensemble semble partir du postulat que le seul déterminant à la création d'emploi et à sa rémunération demeure le niveau d'exonération auquel peut prétendre le chef d'entreprise. Il est temps, désormais de réduire la dépendance aux exonérations qui se traduit par des trappes à bas salaires.

Nous ne partageons pas la « croyance » défendue par certains experts et organisations patronales, selon laquelle l'augmentation du SMIC et du coût du travail détruirait des emplois.
D'ailleurs, comment expliquer que c'est justement les secteurs qui ont les rémunérations les plus compressées autour du SMIC qui n'arrivent pas à recruter et demandent à être reconnus « métiers en tensions ».
La CFTC croit à l'inverse en la montée en gamme. La création d'emploi et son niveau de rémunération devrait être le fruit d'un projet viable porté par des chefs d'entreprise innovants et ambitieux. Ainsi, la politique de l'emploi devrait soutenir la création de projets d'entreprises valorisant réellement le travail. Cela suppose un soutien par des investissements dans la formation et la progression salariale.

À l'issue de la conférence sociale d'octobre 2023, la Première ministre Elisabeth Borne a confié à Antoine BOZIO et Etienne WASMER la mission d'évaluer l'impact des allègements de cotisations sociales sur la progression des salaires. Cette mission s'est traduite par le rapport paru en octobre dernier.

Pour la CFTC, ce rapport a le mérite de démontrer les limites d'un système d'allègements visant à favoriser les embauches à bas salaires. En effet, la CFTC n'a cessé d'alerter sur les effets négatifs de ce type de dispositifs lorsqu'ils ne sont pas ciblés ni contrôlés, relativement à leur coût ou pour la qualité des emplois qui en résulte.
La CFTC soutient principalement le scénario central du rapport, qui répond à plusieurs enjeux cruciaux : lutter contre le phénomène de trappe à bas salaire en « désincitant moins » les employeurs à les augmenter grâce à un adoucissement de la pente dégressive des allègements, limiter les effets d'aubaine pour les salaires élevés et favoriser la montée en compétences des travailleurs par la formation.

Par ailleurs, la CFTC souhaite explorer, dans le cadre des travaux du HCREP, les pistes suivantes :

- L'intégration de la PPV dans les calculs d'allègements, afin d'impacter positivement la dynamique salariale tout en évitant des effets d'aubaine.
- L'influence de la prime d'activité sur la rémunération, en tenant compte du fait que certains salariés bénéficiaires pourraient être démotivés à progresser en compétences et en rémunération.
- La « désmicardisation » des salaires, en s'éloignant des rémunérations du SMIC par des augmentations ciblées et une montée en compétences.

- La conditionnalité des aides aux entreprises pour garantir que les exonérations participent aux objectifs de politique salariale, notamment en termes d'égalité salariale femmes-hommes.
- L'usage du SMIC comme référence systématique pour les politiques de rémunération et les allègements, car il peut parfois négativement influencer les augmentations devant se baser sur les compétences ou la productivité.

Comme déjà prévu, le HCREP devra travailler sans tarder sur le sujet des temps partiels et sur celui de l'égalité salariale.

En lien avec le comité des salaires, le HCREP devra aussi suivre l'évolution des salaires minima et la progression salariale de branches et des classifications.

Sur ce dernier point, la CFTC salue les efforts du ministère du Travail pour inciter les branches à être en conformité avec le SMIC et à réviser les classifications.

Sur le groupe d'experts sur le SMIC

La CFTC demande de longue date à ce que les partenaires sociaux ne soient pas seulement consultés, mais pleinement associés en amont de toutes décisions sur la question du SMIC.

D'ailleurs, la directive européenne citée plus haut prévoit que les partenaires sociaux participent à la fixation et à l'actualisation des salaires minimaux légaux, de manière effective et en temps utile, prévoyant leur participation volontaire aux discussions tout au long du processus décisionnel (…).

La CFTC propose de s'appuyer sur le HCREP pour la mise en œuvre de cette disposition, en amont de la consultation formelle de la CNNCEFP.

Le groupe d'expert devrait donc s'inscrire dans ce cadre. Il ne devrait plus remettre son rapport directement au Gouvernement, mais alimenter les travaux du HCREP et nourrir la réflexion au même titre que les partenaires sociaux et que les autres acteurs du HCREP.

Voir les propositions CFTC sur : https://www.cftc.fr/revendication/pouvoir-dachat-vivre-dignement-de-son-salaire

Contribution MEDEF

Rapport du groupe d'experts sur le SMIC

1. Un engagement fort des entreprises et des branches pour soutenir le pouvoir d'achat et l'emploi

- Dans un contexte marqué par de fortes pressions inflationnistes en 2022 et 2023, **les entreprises françaises se sont engagées de manière significative pour préserver le pouvoir d'achat de leurs salariés, tout en stimulant la dynamique économique par la création d'emplois**.

  Cet engagement s'est traduit par des augmentations salariales soutenues de manière continue ces dernières années et des dispositifs de prime visant à amortir l'impact de la hausse des prix sur les ménages.

  Selon les projections de la Banque de France pour 2024, **les négociations annuelles obligatoires (NAO) devraient aboutir à une hausse salariale moyenne de 3,4 %. Cette tendance s'inscrit dans la continuité des efforts déjà réalisés en 2023,** année durant laquelle les salaires ont enregistré une augmentation exceptionnelle de 4 % en moyenne. Par ailleurs, un tiers des salariés a perçu une prime exceptionnelle de 1 000 euros ou plus en 2023, tandis que près de 40 % ont reçu une prime inférieure à 500 euros. **Ces dispositifs, associés aux augmentations salariales, traduisent une volonté des entreprises de protéger les revenus des ménages face à la hausse des prix**.

  S'agissant plus précisément des salariés les moins bien rémunérés, notamment ceux proches du SMIC, leur pouvoir d'achat a enregistré une progression de 0,3 %.

  Cette dynamique n'est pas nouvelle, puisque **dès 2022, les entreprises avaient déjà amorcé cette trajectoire en augmentant les salaires de 4,2 % en moyenne**, fournissant un effort sans précédent visant à compenser l'impact de l'inflation. La mise en place des primes exceptionnelles de pouvoir d'achat ou de partage de la valeur avait également contribué à cet objectif, avec un montant moyen de 803 euros par bénéficiaire en 2022, contre 559 euros en 2021.

- **Face au choc inflationniste, les branches professionnelles ont elles aussi pleinement joué leur rôle en ajustant les minima salariaux**.

- **Entre 2021 et 2023, les minima conventionnels ont progressé de manière significative, avec des hausses moyennes dépassant 5 % et une progression attendue de 3,3 % en 2024. Dans le même temps,** le nombre d'accords salariaux enregistrés à l'extension a doublé, traduisant une forte réactivité des partenaires sociaux. **Ainsi, les branches ont démontré leur capacité à s'adapter aux défis posés par la hausse des prix, tout en assurant une réponse adaptée aux besoins des secteurs et des salariés.**

- Si 93 branches professionnelles sont actuellement recensées avec des minima inférieurs au montant du SMIC, il s'agit d'une situation temporaire, liée à la revalorisation anticipée du SMIC au 1er novembre, annoncée par le Premier ministre dans son discours de politique général début octobre, qui a conduit à un phénomène de rattrapage. Seules 6 branches présentent des bas de grilles conventionnelles durablement inférieurs au SMIC depuis 2022, témoignant des efforts constants des partenaires sociaux pour corriger ces écarts.

- En parallèle des revalorisations salariales destinées à atténuer les effets de l'inflation, **les entreprises ont largement recruté dans un contexte marqué par la reprise économique après la crise sanitaire** :

- ✓ En 2021, 982 000 créations nettes de postes ont été réalisées dans le secteur privé. Ce dynamisme a été suivi en 2022 par une progression notable avec 353 000 emplois supplémentaires dans le secteur privé, consolidant ainsi les effets de la reprise économique.
- ✓ En 2023, bien que la dynamique ait légèrement ralenti, 98 000 postes supplémentaires ont été créés. **Ce fléchissement reflète un contexte plus incertain, où les entreprises doivent composer avec des pressions inflationnistes persistantes**.

- En octobre 2024, près de la moitié des ETI font état d'un recul de leur chiffre d'affaires, contre 25 % en juin, témoignant d'un ralentissement important de l'activité économique selon le baromètre Palatine -Melti du financement des ETI.
- Les PME, où l'on retrouve une proportion plus élevée de salariés au SMIC (14,5 % des salariés en 2022, soit environ 2,8 millions, et 17,3 % en 2023, soit environ 3,1 millions), sont particulièrement affectées. **En 2023, la croissance de leur chiffre d'affaires a fortement ralenti à 5 %, contre plus de 10 % en 2022.** Cette contraction pèse directement sur leurs marges et leur capacité d'investissement, les rendant particulièrement vulnérables face aux aléas économiques.
- **Dans ce contexte difficile, 54 % des dirigeants de TPE et PME envisagent de reporter ou d'annuler leurs projets de recrutement, révélant un climat économique de plus en plus tendu** et marqué également par des suppressions d'emplois industriels.

2. Position du MEDEF s'agissant de l'évolution du SMIC

- **Le Medef n'est pas favorable à un nouveau coup de pouce au SMIC, d'autant qu'une revalorisation de 2% a déjà eu lieu le 1er novembre 2024 pour anticiper la revalorisation du SMIC au 1er janvier 2025.** Cette revalorisation, décidée dans des délais très courts, a surpris de nombreux acteurs économiques, perturbant les négociations salariales d'entreprise et de branche en cours. En effet, cet ajustement soudain complique la planification budgétaire des entreprises.
- De plus, les incertitudes autour de l'avenir du dispositif d'allégements généraux des cotisations et contributions sociales patronales), actuellement débattues dans **le cadre des discussions sur le Projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS), créent une situation de forte instabilité pour les entreprises.**
- **Toute remise en question de ces allégements fragiliserait les entreprises** et accroitrait l'écart en termes de coûts salariaux entre la France et ses principaux concurrents.
- Le rapport Bozio-Wasmer démontre que la politique d'allègement du coût du travail mise en place depuis les années 1990 **ne constitue pas un « cadeau » aux entreprises mais a permis de préserver l'emploi, en particulier celui des populations faiblement qualifiées,** plus particulièrement exposées au risque de chômage.
- **S'agissant plus particulièrement des salaires au niveau du SMIC** :
  - **La France a choisi de fixer le salaire minimal au niveau le plus élevé d'Europe par rapport au salaire moyen ou médian,** pour limiter le nombre de travailleurs pauvres, et de diminuer le taux des cotisations sociales au niveau du SMIC, pour limiter le coût du SMIC pour les entreprises.
  - Ainsi, le revenu disponible au niveau du salaire minimum en France se situe à 72 % de celui au salaire, un des plus hauts niveaux des pays de l'OCDE. En revanche, le coût du travail au niveau du salaire minimum représente 44 % du coût au salaire médian.

- La réduction des allègements de cotisations sociales impliquerait une hausse immédiate du coût du travail, en particulier au niveau du SMIC. Cela constitue un risque majeur en termes de destruction d'emplois, notamment dans les secteurs fortement intensifs en main d'œuvre qui dégagent des rentabilités faibles.

- **Dans ce contexte incertain, prévoir un coup de pouce supplémentaire au SMIC représenterait une pression supplémentaire difficile à absorber pour les employeurs, notamment dans les secteurs les plus exposés.**
- Par ailleurs, les **hausses successives du SMIC ont des effets structurels indésirables** :
  - **Une compression salariale croissante** : si ces hausses successives du SMIC visaient à protéger le pouvoir d'achat des salariés les plus modestes, elles ont eu pour effet indirect de compresser le bas de l'échelle des rémunérations dans les entreprises et les branches. Les **écarts salariaux qui existaient auparavant entre le SMIC et les niveaux de rémunération légèrement supérieurs ont été réduits, voire supprimés.**
  - **Cela crée un effet de "tassement" où les différences de rémunération entre les salariés les moins qualifiés (au SMIC) et ceux légèrement plus qualifiés (juste au-dessus du SMIC) deviennent de plus en plus faibles, voire inexistantes.**
  - **Ces revalorisations successives du SMIC produisent un effet de « smicardisation », caractérisé par une augmentation du nombre de salariés payés au salaire minimum, réduisant ainsi la dynamique d'évolution salariale** et les écarts de salaires entre les salariés de niveaux de qualifications et/ou de responsabilités pourtant différents.
  - Par ailleurs, les augmentations très fréquentes du SMIC dans les 3 dernières années ont en partie nui à la cohérence et l'efficience des négociations collectives et ont pu conduire à affaiblir le rôle des partenaires sociaux de branches et d'entreprises. **Pour le MEDEF, il convient de privilégier le dialogue social pour négocier les salaires, en tenant compte des spécificités des secteurs, des entreprises, et des conditions économiques réelles.**
- **Plutôt que de revaloriser le SMIC par à-coups successifs et parfois motivés par des considérations essentiellement politiques, il conviendrait plutôt de mener des travaux tenant compte de l'ensemble des éléments qui déterminent l'évolution salariale, y compris en intégrant l'impact de la prime d'activité.**
- A cet égard, on peut regretter que le rapport Bozio-Wasmer n'ait pas instruit, pour des raisons de temps, le sujet de l'articulation des dispositifs d'allègements généraux avec la prime d'activité, alors même que la lettre de mission de la Première ministre le prévoyait. Or il y a un véritable sujet : une étude récente de la DRESS montre que l'augmentation du coût du travail nécessaire à une hausse mensuelle du revenu disponible de 100 euros au niveau du SMIC est nettement alourdie par la baisse de certaines prestations sociales :
  - **Célibataire :** le coût du travail doit augmenter de 442 euros pour relever le revenu disponible de 100 euros : baisse de la prime d'activité de 71 euros
  - **Famille monoparentale :** le coût du travail doit augmenter de 770 euros pour relever le revenu disponible de 100 euros : baisse de la prime d'activité et des aides au logement de 123 euros et de 95 euros.

3. Réflexion sur les modalités de fixation du SMIC

Au regard des effets induits par les revalorisations successives du SMIC intervenus ces dernières années, il nous semble opportun de s'interroger sur la pertinence du mécanisme légal de

revalorisation du salaire minimum, comme le pointaient les derniers rapports du groupe d'experts sur le SMIC.

- **Le contexte inflationniste de ces dernières années a mis en lumière les effets indésirables des modalités actuelles de fixation du SMIC,** instaurées dans les années 1970. Ces règles, adaptées à leur époque, ne répondent plus aux défis du modèle socio-économique actuel, notamment dans une conjoncture économique incertaine.
- **Il est toutefois essentiel dans les réflexions à conduire sur le sujet de tenir compte des spécificités propres à la France.** Avec un SMIC mensuel brut de 1 767 euros, **la France se situe au sixième rang des pays de l'Union européenne avec le salaire minimum le plus élevé, Cette situation limite les possibilités de transposer directement des modèles étrangers.**
- **Dans cette perspective, le groupe d'experts a proposé d'étudier une réforme visant à revaloriser le SMIC en tenant compte de la moyenne des évolutions des minima salariaux d'un panel de branches représentatives**. Une telle approche pourrait permettre de mieux prendre en compte les spécificités économiques et l'évolution de la productivité propres à chaque secteur. Les partenaires sociaux de branche sont les mieux placés pour ajuster les salaires en fonction des réalités et des besoins spécifiques de chaque secteur. Cela favoriserait une adaptation plus fine des salaires aux particularités sectorielles et renforcerait la pertinence des négociations de branche. **Une telle évolution nécessiterait toutefois de prendre en compte l'hétérogénéité des grilles de rémunération existantes entre les branches professionnelles.** Sans compter le risque que l'établissement d'un lien direct entre le résultat des négociations de branches et l'évolution du SMIC fasse peser sur les partenaires sociaux une forte pression.
- **À tout le moins, il serait pertinent d'instaurer un délai d'environ trois mois entre la publication du décret portant relèvement du salaire minimum de croissance et son entrée en vigueur**. Ce délai offrirait aux entreprises une meilleure visibilité pour anticiper les changements, ajuster leurs budgets, et limiter les perturbations causées par une application immédiate. Une telle mesure, même en l'absence d'évolution des règles de fixation du SMIC, permettrait de réduire les effets négatifs des revalorisations successives.
- Au-delà des seules modalités de fixation du Smic, il convient de réfléchir au système dans son ensemble. **Les allègements généraux et la prime d'activité, bien qu'indépendants dans leur conception, forment avec le SMIC un système. Ils demeurent étroitement liés et doivent être étudiés dans le cadre d'une approche globale**. Les analyser séparément risquerait de nuire à l'efficacité d'ensemble. Une approche systémique est donc indispensable pour proposer des solutions qui renforcent l'efficacité d'ensemble de ce système.
- Ainsi, dans ce contexte de réflexion sur les modalités de fixation du SMIC, le rôle du groupe d'experts SMIC est fondamental pour garantir une analyse rigoureuse des impacts économiques et sociaux des éventuels ajustements. **Le MEDEF réaffirme l'importance de garantir au groupe d'experts SMIC son rôle d'instance d'expertise indépendante, dont les travaux doivent s'inscrire dans une continuité et être conduits en toute autonomie.** Chargé d'analyser chaque année l'impact du salaire minimum sur l'économie française et de formuler des recommandations éclairées sur son évolution, **le groupe d'experts joue un rôle essentiel pour garantir une évaluation rigoureuse et objective du SMIC**.
- A cet égard, il est essentiel que la mise en place du **Haut Conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité n'empiète sur les missions du groupe d'experts.** Une meilleure coordination entre ces deux instances est néanmoins indispensable pour renforcer la cohérence et la complémentarité de leurs travaux.

CONFÉDÉRATION DES PME

15 novembre 2024

SMIC : LES POSITIONS DE LA CPME

1) La CPME attachée au salaire national interprofessionnel de croissance (SMIC)

La CPME est attachée à l'existence d'un Smic national interprofessionnel permettant de fixer un cadre applicable à l'ensemble des entreprises et au fait **qu'il soit lié à un mécanisme d'évolution** strictement encadré, par :

- D'abord, une politique de revalorisation du SMIC limitée à **l'application des deux critères légaux de revalorisation**, à savoir :
  - une revalorisation en cours d'année si l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac connaît une augmentation d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de la dernière évolution du montant du SMIC ;
  - une revalorisation automatique chaque année au 1er janvier qui tient compte de :
    - l'inflation constatée pour les 20% de ménages aux plus faibles revenus ;
    - de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés.

- Ensuite, la mise en œuvre d'un engagement gouvernemental d'appliquer, en matière de revalorisation du SMIC, sur la législature ou au moins sur une période triennale, ces seuls critères légaux afin de donner **une lisibilité à moyen terme** pour les entreprises, notamment les TPE/PME, et d'inciter à l'embauche. Dans ce contexte, l'augmentation du SMIC de 2 % au 1er novembre 2024, qui intervient alors que les indicateurs économiques révèlent des difficultés persistantes en matière de maintien d'activité et de reprise du chômage, apparaît comme une mesure qui n'est absolument pas en phase avec les besoins de la conjoncture.

- La CPME attire l'attention sur le contexte de création du système de revalorisation automatique appliqué pendant une période d'inflation modérée. La formule actuelle se limite à garantir le maintien du pouvoir d'achat des actifs, décorrélée d'autres paramètres économiques essentiels à l'évaluation de la soutenabilité des revalorisations successives, contribuant ainsi aux phénomènes inflationnistes. Si ce mécanisme devait évoluer, il serait nécessaire d'intégrer des critères permettant d'assurer cette soutenabilité et, plus encore, d'adapter les revalorisations des bas salaires à l'évolution de la situation économique et à la dynamique de l'ensemble des salaires. À cet égard, la mise en place d'un indice des revalorisations salariales négociées au niveau des branches pourrait être pertinent.

2) De multiples revalorisations intervenues au cours des dernières années

La France continue de connaitre une crise conjoncturelle. Cette crise a eu pour effet d'accroitre considérablement les prix à la consommation et de ce fait, de revaloriser de multiples fois le SMIC :

Année	Date de parution au JO	Date d'entrée en vigueur	Smic horaire brut[1] (en euros)	Smic mensuel brut pour 151,67 heures de travail[1] (en euros)
2024	24/10/2024	01/11/2024	11,88	1 801,80
2024	21/12/2023	01/01/2024	11,65	1 766,92
2023	27/04/2023	01/05/2023	11,52	1 747,20
2023	23/12/2022	01/01/2023	11,27	1 709,28
2022	29/07/2022	01/08/2022	11,07	1 678,95
2022	19/04/2022	01/05/2022	10,85	1 645,58
2022	22/12/2021	01/01/2022	10,57	1 603,12
2021	30/09/2021	01/10/2021	10,48	1 589,47
2021	17/12/2020	01/01/2021	10,25	1 554,58
2020	19/12/2019	01/01/2020	10,15	1 539,42
2019	20/12/2018	01/01/2019	10,03	1 521,22

3) Les limites de la logique de revalorisation

Quand bien même ces revalorisations s'inscrivent dans une logique législative (article L. 3231-5 du code du travail), ces dernières ne sont pas sans conséquence aussi bien pour les chefs d'entreprise que pour les branches professionnelles :

- Pour les chefs d'entreprise préférant des solutions temporaires à cette crise conjoncturelle :

  La CPME soutient le versement de la prime partage de la valeur (PPV) quand cela est possible afin d'atténuer l'accroissement des prix à la consommation des salariés.
  Aujourd'hui, l'inflation semble revenir à des niveaux soutenables et à une relative stabilité alors que les salaires horaires affichent une dynamique plus forte que celle des prix depuis le début de l'année 2024. En octobre 2024, l'indice des prix à la consommation (IPC) augmente de 0,3 % sur un mois, après une baisse de 1,2 % en septembre. Sur un an, les prix à la consommation ont progressé de 1,2 % en octobre 2024, tandis que l'inflation sous-jacente se stabilise à 1,4% en septembre comme en octobre.
  Augmenter le SMIC est une mesure pérenne engageant le chef d'entreprise à supporter une augmentation de sa masse salariale même si les prix à la consommation venaient à baisser à l'avenir. La hausse du SMIC décidée au 1er novembre 2024 revêt un caractère contra cyclique, d'autant plus si la politique d'allègements de charges sur les bas salaires venait à évoluer, pesant largement sur les entreprises dont l'activité repose majoritairement sur la main d'œuvre.

- Pour les branches également dans le cadre de négociations de branches sur ce thème du salaire minimum hiérarchique :

  Au 31 octobre 2024, selon le Ministère du Travail, seules 6 branches ont un salaire minimum hiérarchique en deçà du Smic. Les entreprises ont été au rendez-vous du soutien du pouvoir d'achat de leurs salariés.. La hausse du SMIC au 1er novembre 2024, alors même que les négociations annuelles obligatoires (NAO) 2025 sont souvent largement engagées, rebat les cartes et bouleverse les équilibres précédemment établis.
  En outre, le « rattrapage » des premiers niveaux de grille de salaire par le SMIC induit une réouverture des négociations salariales plusieurs fois par an et sur l'ensemble des grilles de salaire, afin de limiter les effets de tassement, en maintenant un certain écart hiérarchique entre

les différents niveaux. Cela génère une pression constante sur les entreprises pour ajuster leurs grilles de salaire, avec des conséquences directes sur leur masse salariale.
Enfin, l'augmentation des minima de branche a un impact direct sur les entreprises :

- Soit parce que l'entreprise rémunère au niveau des minima de branche et subit ainsi régulièrement une augmentation de sa masse salariale brute, ce qui a un impact direct et immédiat sur sa trésorerie ;
- Soit, lorsque l'entreprise rémunère au-delà des minima de branche, du fait de la « pression » exercée par la réévaluation de ces minima, qui peuvent se rapprocher voire rattraper la grille de salaire interne de l'entreprise.

Il est important de rappeler que la politique salariale, et plus largement la politique d'attractivité de l'entreprise doivent rester à la main du chef d'entreprise, qui ne peut donner que ce qu'il a et doit donc rester en mesure d'ajuster ses rémunérations en fonction des capacités économiques de son entreprise

Pour endiguer ce phénomène, la CPME propose que la revalorisation en cours d'année si l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac connaît une augmentation par rapport à l'indice constaté lors de la dernière évolution du montant du SMIC passe de 2 % à 3 %. Elle propose également d'adjoindre des critères liés à l'activité économique des entreprises afin de s'assurer de la soutenabilité économique des hausses successives du SMIC et d'éviter l'effet boule de neige venant renforcer les conséquences néfastes des tendances conjoncturelles.

Par ailleurs, l'espacement des augmentations automatiques du SMIC permettrait des négociations plus qualitatives dans les branches lorsque leur grille de salaires minima est impactée par l'augmentation du SMIC. Pour les chefs d'entreprise, cela permettrait de dégager de la masse salariale et privilégier des politiques salariales temporaires pour faire face à l'inflation.

Par ailleurs, d'autres leviers peuvent être mobilisés pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés.

En effet, dans ce cadre, l'ANI relatif au partage de la valeur en entreprises introduit diverses mesures :

- Possibilité d'une formule dérogatoire de la RSP pour les entreprises de moins de 50 salariés ;
- Obligation de prévoir un dispositif de partage de la valeur sous conditions pour les entreprises entre 11 et 50 salariés ;
- Pérennisation du régime sociale et fiscale sous conditions de la prime de partage de la valeur ;
- Prise en compte des bénéficies exceptionnels des entreprises ;
- Mécanismes de déblocage du PEE.

L'ensemble de ces mesures favorise un meilleur partage de la valeur au sein des entreprises.

La prime de partage de la valeur (PPV) est un formidable outil, facile de mise en place pour l'employeur et bénéficiant d'un régime social et fiscal incitatif. Le PLFSS 2025, en intégrant cette prime dans les rémunérations et gains pris en compte pour le calcul des allègements de charge, est contre-productif et risque de freiner la mise en place de mécanismes de partage de la valeur. La PPV étant le principal outil utilisé par les TPE-PME, qui n'ont pas toujours la possibilité de recourir facilement aux dispositifs d'intéressement et de participation, se verrait ainsi réduite à une simple prime sans réel avantage ni pour l'employeur ni pour le salarié. En pratique, il est fort probable que beaucoup d'employeurs y renonceront, ce qui constituerait un très mauvais signal pour le pouvoir d'achat des Français.

4) La CPME propose de travailler sur le coût du travail pour rendre l'emploi plus attractif

En lien avec le partage de la valeur, la CPME soutient une baisse du coût du travail pour s'aligner sur la moyenne européenne. Selon l'institut Rexecode, le coût horaire de la main d'œuvre dans le secteur de l'industrie et des services marchands pour l'ensemble de la zone euro est estimé à 37,3 euros en

moyenne au 2ème trimestre 2024 ; pour la France, ce coût revient à 43,8 euros soit un différentiel de plus de 17 %.
Alors que le projet de loi de finances de la Sécurité sociale pour l'année 2025 est débattu par les parlementaires, la CPME ne peut se satisfaire d'une hausse de la pression des charges pesant sur les entreprises et sur l'emploi, sans un effort parallèle sur les dépenses publiques.
La Confédération souhaite donc rappeler l'absolue nécessité de prudence face aux différentes propositions qui risquent de déstabiliser les dispositifs actuels d'accompagnement des entreprises ou d' augmenter significativement, de manière directe ou indirecte, les impôts ou prélèvements qui pèsent sur les entreprises.

La CPME souligne que le rapport Bozio Wasmer rendu public cet automne démontre que la politique d'allègement du coût du travail mise en place depuis les années 1990 n'est pas un « cadeau » aux entreprises mais un levier pour préserver l'emploi, en particulier celui des populations les plus faiblement qualifiées, plus exposées au risque de chômage.

La réduction des allègements de cotisations sociales prévue par le PLFSS 2025 entraînerait une hausse immédiate du coût du travail. Cette hausse, en particulier au niveau du SMIC, constitue un risque majeur en termes de suppression de postes, affectant des secteurs qui jouent un rôle déterminant en matière d'insertion professionnelle et d'accompagnement des personnes les plus fragilisées. Dans les niveaux supérieurs cette hausse affecterait plus particulièrement les secteurs de l'industrie, en opposition totale avec l'objectif de réindustrialisation de la France.

Il est indispensable de mener une réflexion de fond sur la question des salaires, des incitations au travail et du coût du travail. Il s'agit là d'une réforme systémique, qui ne peut être votée à la hâte au détour d'un PLFSS. La CPME considère que cette réflexion doit être menée en concertation avec l'ensemble des acteurs concernés, et prévoir une mise en œuvre progressive et accompagnée des dispositifs, afin d'atteindre les objectifs assignés :

- augmenter le pouvoir d'achat des salariés en rapprochant leur salaire net de leur salaire brut, et par conséquent accroître la consommation et subséquemment les recettes de l'État (impôt, TVA, cotisations …) ;
- permettre aux salariés de vivre de leur travail en réduisant la dépendance aux prestations sociales (actuellement, la prime d'activité est versée jusqu'à 1,5 SMIC) ;
- faciliter l'embauche de nouveaux salariés en réduisant le coût du travail pour l'employeur, générant ainsi de nouvelles recettes pour la protection sociale.

Face à l'important effort demandé aux entreprises, tout particulièrement aux TPE-PME qui créent de la richesse et des emplois en France, la CPME estime qu'il est plus que primordial de trouver un équilibre entre la compétitivité des entreprises, la protection sociale des salariés et une croissance économique durable.

Au regard de tous ces éléments, **la CPME prend acte de la nouvelle revalorisation du Smic au cours de cette année, s'oppose à une nouvelle augmentation du SMIC au 1er janvier 2025 et appelle à la plus grande prudence quant aux futures évolutions.**

PB/CG/24.938

CONTRIBUTION AU RAPPORT ANNUEL DU GROUPE EXPERTS SMIC

- **Contexte**

Analyse d'une enquête Xerfi Spécific menée pour le compte de l'U2P au troisième trimestre 2024 auprès de 7 675 chefs d'entreprise de proximité :

Au troisième trimestre 2024, l'économie française a connu une légère accélération, avec une croissance du PIB en volume estimée à +1,3% à un an d'intervalle. Cette hausse a été principalement portée par l'impact ponctuel des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris, qui ont stimulé les secteurs du tourisme et des services. En revanche, hors effet JOP, **la croissance sous-jacente est restée modeste, reflétant une demande intérieure qui peine à accélérer**. En effet, bien que l'inflation ait ralenti à +1,1% en septembre, **la reprise de la consommation des ménages se fait toujours attendre**. Ces derniers demeurent ainsi prudents dans leurs dépenses malgré l'amélioration de leur pouvoir d'achat.

En parallèle, **l'investissement des entreprises a également poursuivi son recul, principalement pénalisé par les conditions de financement difficiles et une grande incertitude politique**.

Le marché de l'emploi a également connu un ralentissement, et le chômage est reparti à la hausse.

En valeur, l'activité économique s'est montrée plus dynamique (+2,5%), soutenue par l'inflation.

Sur les mois de juillet, août et septembre, **l'activité en volume est en recul dans trois secteurs sur cinq**. La baisse est particulièrement marquée dans le **bâtiment** (-6,5%), nettement moins dans le **commerce alimentaire** (-1,1%) **et non alimentaire** qui atteint quasiment l'équilibre (-0,1%). La production industrielle affiche quant à elle une progression à un an d'intervalle (+1,7%) tout comme les travaux publics qui réalisent un excellent trimestre (+6,6%). En valeur, le repli s'atténue pour les secteurs du bâtiment (-5,3%) et du commerce alimentaire (-0,7%) grâce à l'inflation. C'est l'inverse pour la production industrielle (-3,4%), qui subit toujours des baisses de prix importantes et dans une moindre mesure pour le commerce non alimentaire (-0,3%).

Renouvellement de la baisse
Le volume d'activité des entreprises de proximité recule à nouveau au cours du 3ème trimestre 2024. La contraction atteint ainsi -1,6% à un an d'intervalle, soit un repli proche de celui affiché au printemps. En valeur, le chiffre d'affaires est également orienté à la baisse (-0,5%), le reflux de l'inflation ne permettant plus de soutenir le marché autant qu'auparavant.

Les écarts entre les différents secteurs se creusent. En effet, les entreprises de la construction enregistrent une nouvelle baisse d'activité marquée pendant la période estivale (-4,9%), plus particulièrement pénalisées par les artisans du bâtiment. Le recul s'accentue également pour les entreprises de proximité de la fabrication et des services (-2%). En revanche, le repli est plus limité pour les entreprises de proximité de l'alimentation (-0,2%), grâce à la légère hausse du chiffre d'affaires de l'artisanat et du commerce de proximité de l'alimentation. Enfin, du côté des professionnels libéraux, l'activité est stable à un an d'intervalle après un premier semestre en retrait. Cette stabilisation procède des bonnes performances des secteurs de la santé et du droit alors que celui des techniques et du cadre de vie connaît un recul sensible.

Sur les douze derniers mois, la tendance globale se maintient autour de -1,5%. L'activité est désormais stable pour les professions libérales, tandis qu'elle s'établit à -1% pour les entreprises de proximité de la fabrication et des services. Le fléchissement est plus conséquent pour le secteur de l'alimentation (-2%) et de la construction (-2,5%).

Recul généralisé

Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'activité s'établit en baisse au cours de la période estivale. Les structures sans salarié affichent à nouveau le repli le plus conséquent (-3,1% en volume à un an d'intervalle). **La baisse se réduit avec l'augmentation de la taille des entreprises** : -2,1% pour les petites entreprises, -1,6% pour celles employant de 6 à 9 salariés et -0,6% pour les structures de 10 salariés et plus.

En valeur, l'activité est désormais en recul pour l'ensemble des entreprises à l'exception des plus grandes.

La détérioration se poursuit

La situation financière des entreprises de proximité se dégrade à nouveau au cours des mois de juillet, août et septembre par rapport au printemps. Ainsi, **près d'un professionnel sur quatre signale une détérioration de sa trésorerie** (22% au 2ème trimestre) contre 10% faisant état d'une amélioration. Le solde d'opinion est négatif pour l'ensemble des secteurs étudiés, notamment les entreprises de proximité de la construction.

Une fin d'année dans le rouge

L'activité des entreprises de proximité devrait à nouveau s'orienter à la baisse sur le dernier trimestre de l'année. En effet, 22% des responsables interrogés s'attendent à une contraction de leur chiffre d'affaires contre 7% anticipant plutôt une amélioration. Tous les secteurs se montrent pessimistes en particulier celui de la fabrication et des services devant la construction.

- **Défaillance des entreprises (régime de garantie des salaires – AGS)**

Au troisième trimestre 2024, le nombre de défaillances d'entreprise enregistrées par la Banque de France continue de progresser pour atteindre **plus de 63 700 défaillances sur les 12 derniers mois** - niveau qui n'avait plus été observé depuis 2015.

Les interventions de l'AGS restent avant tout effectuées au profit des entreprises de moins de 10 salariés (85,2 % au 3ème trimestre 2024 contre 85 % au 3ème trimestre 2023). Si les entreprises de plus de 100 salariés représentent seulement 0,8 % des interventions réalisées au cours du trimestre, leur nombre passe de 36 à 46 au 3ème trimestre 2024 (vs.2023).

Au 3ème trimestre 2024, plus de 91 000 salariés bénéficient de l'intervention du Régime AGS, soit une hausse de 22,6 % par rapport au 3ème trimestre 2023. Depuis le début de l'année 2024, le nombre de bénéficiaires de la garantie dépasse 197 000, en augmentation de plus de 22 % par rapport à 2023.

- **Evolution du SMIC**

Les faibles prévisions de croissance pour la France en 2025, le contexte politique inédit et les perspectives incertaines en matière de politiques économique et d'emploi conduisent à faire preuve de la plus grande prudence s'agissant de l'évolution du SMIC.

Compte tenu de ce contexte et du nombre croissant de défaillances d'entreprises, l'U2P considère que **s'abstenir de tout coup de pouce au 1er janvier devrait contenir les craintes des entreprises vis-à-vis de leur activité au cours de l'année 2025.**