Groupe Experts SMIC

Salaire minimum interprofessionnel de croissance

Rapport du Groupe d'experts

25 novembre 2025

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 sur le Smic, présidé 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.

En particulier, le chapitre 1 a bénéficié de la contribution de Nicolas Baaklini (DG Trésor) et Laurie Pinel (Dares) ; les chapitres 2 et 3 ont bénéficié de la contribution du Laurie Pinel (Dares) ; le chapitre 4 a bénéficié de la contribution de Kilian Guillon (CREST-ENSAE et CYU) et le chapitre 5 a bénéficié de la contribution de Nicolas Baaklini (DG Trésor).

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)

Claire Lelarge (économiste DREES, chercheur à l'université de Paris Saclay et au CEPR)

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

Rapporteur général

François Hada (Insee)

Rapporteurs

Nicolas Baaklini (DG Trésor)

Laurie Pinel (Dares)

Organisations ayant contribué au rapport

Insee

Drees

Dares (en particulier les départements Emploi et Salaires et Conventions salariales)

OCDE

Direction générale du Trésor

Direction générale du Travail

Banque de France

Equinoxe, Denis Anne, Yannick L'Horty, Université Gustave Eiffel, financés par la Dares

Partenaires sociaux auditionnés par le groupe des experts Smic

CFDT

CGT

CGT-FO

CFE-CGC

CFTC

Unsa

Medef

CPME

U2P

Table des matières

Synthèse 5

Executive Summary 11

Principaux résultats 17

Chapitre 1 – La dynamique du Smic se normalise dans le contexte d'un marché du travail résilient malgré le ralentissement économique 31

Introduction 31

A. En 2025, la dynamique du marché du travail poursuit son ralentissement mais le taux de chômage reste stable 32

1. En 2025, l'emploi poursuit son ralentissement et évolue désormais plus en ligne avec l'activité 32
2. Le chômage est proche de son plus bas niveau depuis quarante ans 33
3. Les tensions de recrutement baissent et se situent à des niveaux inférieurs à ceux d'avant la crise sanitaire, sauf pour les services 35
4. La part des embauches en CDI a augmenté en sortie de crise sanitaire, mais est en baisse depuis début 2023 37
5. La mobilité des salariés a augmenté depuis la crise sanitaire mais ralentit depuis plusieurs trimestres 40

B. Contexte économique des revalorisations du Smic en 2025 43

1. Évolution du Smic : neuf revalorisations entre le 1er janvier 2021 et le 1er novembre 2024 43
2. Les salaires réels progressent de nouveau depuis mi-2023 46

C. Combien de salariés ont été concernés par la revalorisation du Smic du 1er novembre 2024 ? 51

D. La réduction du coût du travail des bas salaires, amorcé avant la crise sanitaire, a permis à la France de maintenir sa compétitivité 60

1. Le coût du travail en France et en comparaison européenne 60
2. Les mesures d'allègements de cotisations sociales réduisent significativement le coût du travail au niveau des bas salaires 63
3. Le coût des allègements généraux de cotisations employeurs se stabilise en 2024, après une période de forte croissance en lien avec les revalorisations du Smic 68

4. Le taux de marge revient très progressivement à son niveau d'avant-crise mais resterait encore supérieur en 2025 ..... 72décrit

E. Quelles perspectives d'évolution du Smic au vu du contexte économique depuis la dernière revalorisation ? 73

Chapitre 2 – Les salaires ont progressé plus vite que l'inflation en 2024 et 2025 mais sans « décompression » de la distribution des salaires 81

A. Les négociations salariales de branche et d'entreprise ont retrouvé progressivement un rythme annuel mais les hausses négociées sont supérieures à l'inflation en 2025 pour la deuxième année consécutive 85

1. Le calendrier des négociations de salaires dans les branches et les entreprises a ralenti entre 2024 et 2025 par rapport à la période 2022-2023, dans le sillage du dynamisme moindre du Smic 86
2. Les revalorisations de salaires conclues dans les accords de branche et d'entreprise continuent à ralentir en 2025 tout en se situant au-dessus de l'inflation 90

B. La fin de l'épisode inflationniste contribue au ralentissement du Smic et les effets des accords salariaux continuent à se répercuter progressivement aux salaires de base, mais de façon différenciée le long de l'échelle salariale 100

1. Les salaires de base ont progressé en moyenne un peu plus que l'inflation entre 2024 et 2025 sans rattraper la totalité des pertes de pouvoir d'achat subies depuis 2021 en haut de l'échelle salariale 100
2. L'hétérogénéité des évolutions de salaire est toujours marquée selon le genre, la catégorie socio-professionnelle ou encore la taille des entreprises et le secteur d'activité du fait d'échelles salariales différentes 104

Chapitre 3 – Les droits connexes et les aides locales contribuent à améliorer les revenus des ménages rémunérés au voisinage du Smic 111

A. Les aides locales et les droits connexes nationaux contribuent à augmenter le niveau de vie des personnes rémunérées au voisinage du Smic 114

1. L'impact moyen des aides locales et des droits connexes nationaux sur les revenus décroît rapidement en fonction des revenus d'activités 114
2. Le bénéfice des aides locales et des droits connexes nationaux varie selon la configuration familiale et le niveau des revenus d'activité 117

B. Quelles sont les conséquences du choc inflationniste sur les aides locales et les droits connexes nationaux perçus par les personnes rémunérées au niveau du Smic ? 122

1. Évolution des aides locales et des droits connexes nationaux entre 2020 et 2024 122

2. Deux types de réactions au choc inflationniste se dessinent dans les six localités étudiées ...125

Chapitre 4 – Retour sur l'émergence de trappes à bas salaire en lien avec le système socio-fiscal ... 133

Introduction ... 133

A. L'évolution des allègements de cotisations ... 134

1. Profil des allègements de cotisations patronales ... 137
2. Structure des cotisations sociales en 2025 ... 140
3. Effet sur la progression du coût du travail ... 142

B. Éléments de chiffrage des effets emploi et budgétaire des allègements ... 144

1. Des effets positifs sur l'emploi identifiés dans la littérature empirique ... 144
2. Données et approche méthodologique ... 146
3. Résultats ... 150

C. Impact sur l'offre et la demande de travail ... 152

1. Quelques micro-simulations des gains tirés d'une augmentation de 100 euros ... 152
2. Calcul des taux marginaux effectifs d'imposition ... 155
3. Effets du décret du 4 septembre 2025 sur la progression salariale ... 159

D. Analyse de la mobilité salariale sur micro-données appariées employeur-employé ... 161

1. Les données ... 162
2. Quelques constats descriptifs sur la mobilité salariale ... 163
3. Effets individuels et d'entreprise : modèle AKM ... 169
4. Analyse dynamique de la persistance salariale : modèle Anderson-Hsiao ... 173

Conclusion ... 175

Chapitre 5 – Actualité internationale du salaire minimum : des revalorisations marquées dans un contexte de relative convergence ... 177

A. Dans la plupart des pays ayant un salaire minimum, celui-ci a été revalorisé en 2025, progressant ainsi à un rythme supérieur à celui de l'inflation ... 177

1. En Europe, malgré le ralentissement de l'inflation, les revalorisations des salaires minimums restent importantes ... 192
2. En dehors de l'Europe, plusieurs pays ont également revalorisé le salaire minimum, en réponse à un contexte inflationniste moins marqué mais persistant ... 198
3. Certains pays ne disposent pas d'un salaire minimum légal au niveau national ... 202

B. Revue de la littérature récente sur le salaire minimum 202

1. Salaire minimum et emploi 203
2. Salaire minimum et populations vulnérables 208
3. Salaire minimum et syndicalisation 210
4. Salaire minimum et insécurité alimentaire 211

ANNEXES 219

Annexe 1 – Note de l'Insee pour le groupe des experts Smic 221

Annexe 2 – Inflation, droits connexes et aides sociales locales 237

Annexe 3 – Contributions des partenaires sociaux 269

Synthèse

En quelques mots

L'année 2024-2025 a été marquée par un ralentissement sensible de l'activité économique et des créations d'emplois, dans un contexte de désinflation progressive en zone euro. Malgré ce ralentissement, le marché du travail français a démontré une résilience notable : le taux de chômage n'a que légèrement augmenté et demeure inférieur à son niveau de long terme. L'emploi salarié privé s'est stabilisé après plusieurs années exceptionnellement dynamiques.

Dans ce contexte, le Smic a retrouvé une dynamique plus modérée après les revalorisations automatiques dues à la forte inflation de 2021-2023. La double indexation a toutefois généré une hausse du pouvoir d'achat du Smic en 2024 et devrait à nouveau produire un tel effet en 2025, les salaires supérieurs au Smic progressant en moyenne eux-aussi en termes réels pour la deuxième année consécutive. La revalorisation automatique du 1er janvier 2026 pourrait se situer autour de 1,4 % alors que l'inflation devrait être proche de 1 %. Au total, le Smic aura progressé plus vite que les prix en cumul sur les cinq dernières années. En contraste, malgré le dynamisme de la négociation, de nombreux salaires supérieurs au Smic n'ont pas encore récupéré la totalité de leur pouvoir d'achat d'avant la période inflationniste, entraînant une compression significative de la structure salariale. La croissance du Smic, aussi rapide que la moyenne des autres salaires cette année, n'a pas favorisé la décompression de la distribution des salaires, ce que confirment les données issues des accords de branche.

Au niveau international, la France se distingue comme l'un des deux seuls pays de l'Union européenne où le salaire minimum dépasse à la fois 60 % du salaire médian (se situant à 62,5 %) et 50 % du salaire moyen (se situant à 50,4 %), seuils indicatifs fixés par la récente directive européenne sur les salaires minimum adéquats. Plusieurs pays ont récemment augmenté leur salaire minimum de façon significative pour se rapprocher de ces seuils sans toutefois parvenir à les atteindre. La position atypique du Smic en France impose toutefois une vigilance particulière, les travaux empiriques internationaux montrant que les risques pour l'emploi des travailleurs peu qualifiés augmentent lorsque le salaire minimum se rapproche très fortement du salaire médian.

Par ailleurs, la mobilité salariale et professionnelle des travailleurs à bas salaires est freinée par l'écart important entre le coût du travail et le revenu disponible qui affaiblit fortement les gains à cette mobilité. L'analyse approfondie du système socio-fiscal révèle des taux marginaux effectifs particulièrement élevés entre 1,2 et 2 Smic, résultant de la diminution des allègements généraux, de la structure des cotisations sociales et de la dégressivité de la prime d'activité. Ces taux atteignent fréquemment 75 % et peuvent dépasser 80 %. Le rapport

identifie un ralentissement de la progression salariale pour les personnes occupant des emplois à des niveaux de salaire où les taux marginaux sont élevés.

Au vu de ces éléments, le Groupe d'experts estime que les conditions ne sont pas réunies pour recommander une revalorisation du Smic au-delà de la double indexation légale. Le Groupe soutient la poursuite de la réforme du système socio-fiscal afin de recentrer les allègements sur les niveaux de salaires proches du Smic où les effets emploi sont les importants, tout en renforçant la mobilité salariale ascendante des personnes faiblement rémunérées. Le Groupe recommande également un meilleur suivi et, le cas échéant, une remise à niveau par rapport à l'inflation, des aides locales accordées par les communes, départements et régions ou Caisses d'allocations familiales afin de protéger le pouvoir d'achat des familles monoparentales et des couples avec enfants travaillant au salaire minimum. Enfin, le Groupe recommande une réforme du système d'indexation du Smic afin qu´il continue à préserver le pouvoir d´achat tout en offrant plus de flexibilité pour ajuster au mieux le minimum légal aux évolutions des salaires et de la productivité de l´économie française.

Éléments de contexte

La conjoncture économique française a été marquée en 2024 et 2025 par une croissance faible, liée à un environnement macroéconomique en France et dans le monde particulièrement incertain, pesant sur la demande.

Dans ce cadre, les créations nettes d'emplois ont poursuivi leur ralentissement, et le taux de chômage augmente (7,7 % selon les derniers chiffres de l'Insee contre 7,4 % un an auparavant), sans que l'on observe, à ce stade, de retournement significatif du marché du travail : le taux de chômage reste contenu et le taux d'emploi est plus élevé qu'avant la pandémie.

En 2024 et 2025, les salaires ont progressé en moyenne plus vite que l'inflation, rattrapant en partie les baisses de pouvoir d'achat du salaire occasionnées par le regain inflationniste entre 2021 et 2023. Ainsi, sur la période plus récente, le Smic a crû de 2 % entre 2024 et 2025, soit au même rythme que le salaire mensuel de base, alors que l'inflation (hors tabac) s'est établie à 1,1 % sur cette même période. Au total, les salaires négociés dans les branches ainsi que les salaires de base effectifs ont augmenté en moyenne d'environ 15 % entre 2021 et 2025, soit à peu près la hausse des prix à la consommation sur la période, alors que le Smic a, lui, progressé de 17 %. La revalorisation automatique du Smic a donc protégé le pouvoir d'achat des salariés les moins rémunérés et la formule de double indexation a permis au Smic de progresser un peu plus vite que les salaires supérieurs au Smic. Si entre 2021 et 2025, le premier quartile des salaires les plus proches du Smic a progressé comme le Smic (environ 17 %), les 5 % des salaires les plus élevés ont progressé de 12,6 %.

Bien que le nombre de salariés concernés par la hausse du Smic continue à refluer (12,4 % au 1er novembre 2024, contre 17,3 % au 1er janvier 2024), la compression salariale

demeure donc forte, ce qui se traduit en particulier par un ratio entre le Smic et le salaire médian qui, à 62,5 % en 2024, est le plus élevé parmi les pays européens.

Cette dynamique du Smic associée à la compression persistante des salaires pèse sur le coût des allègements de cotisations sociales, qui atteignent à présent près de 75 milliards d'euros en 2024, soit environ 2,5 % du PIB. Le décret du 4 septembre 2025, en créant la réduction générale dégressive unique (RGDU), a opéré un début de correction, en lissant la dégressivité des allègements avec le salaire, mais il n'a pas modifié substantiellement le point de sortie de ce dispositif, qui se situe toujours au niveau élevé de 3 fois le Smic, ni ses effets les plus désincitatifs sur la mobilité salariale.

Les travaux présentés dans ce rapport montrent en effet que le rythme de retrait des allègements, associé à la baisse concomitante de la prime d'activité et à l'entrée dans l'impôt sur le revenu, engendre des taux marginaux effectifs d'imposition très élevés, se situant entre 75 et 80 % entre 1,2 à 2 Smic. Pour la première fois, le rapport identifie un ralentissement de la progression salariale dans cette zone : c'est précisément à ces niveaux de salaire que l'on observe une moindre mobilité salariale ascendante dans les données.

Par ailleurs, la situation de certains ménages rémunérés au Smic, notamment les familles monoparentales ou les couples avec enfants, a pu se détériorer localement. Le système français d'aides aux ménages modestes ne se limite pas aux prestations nationales bien connues comme le RSA, la prime d'activité ou les allocations logement, qui ont été revalorisées de l'inflation. Il repose également sur un maillage plus discret mais essentiel d'aides locales et de « droits connexes » nationaux, versés par les communes, départements, régions ou Caisses d'allocations familiales. Au total, les droits connexes et aides locales peuvent représenter jusqu'à 20 % du revenu disponible des familles modestes avec enfants. Si certaines villes, comme le montre ce rapport, ont révisé leurs barèmes pour compenser la hausse des prix, d'autres les ont largement laissés inchangés, provoquant une perte réelle de pouvoir d'achat pour certains bénéficiaires.

Recommandations du Groupe d'experts

Au vu des analyses menées dans ce rapport, le Groupe d'experts formule les recommandations suivantes.

1. La formule de double indexation du Smic, sur la base des indicateurs disponibles au moment de la rédaction de ce rapport, conduirait à une augmentation de 1,4 % au 1er janvier 2026 (dont 0,6 % au titre de la moitié du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et des employés et 0,8 % au titre de l'inflation).

   Compte tenu du ralentissement du marché du travail, de la compression persistante des salaires, et du niveau relativement élevé du Smic par rapport au salaire médian, le Groupe d'experts recommande de ne pas aller au-delà de la hausse prévue par la revalorisation automatique.

2. Le système socio-fiscal de soutien à l'emploi faiblement rémunéré a atteint une double limite, économique et financière. D'une part, les réformes des années 2010 ont étendu beaucoup trop loin dans la distribution des salaires le bénéficie des allègements de cotisations patronales, conduisant à la suite de l'épisode inflationniste à une considérable augmentation du coût pour les finances publiques. D'autre part, combiné à la baisse concomitante de la prime d'activité et à l'entrée dans l'impôt sur le revenu, ce système conduit à freiner les mobilités salariales ascendantes tout en bas de l'échelle des salaires. Pourtant, comme déjà souligné dans les précédents rapports du Groupe d'experts, la voie à privilégier pour encourager l'augmentation des revenus des travailleurs à bas salaires est celle de la mobilité salariale et professionnelle.

   Pour ne pas freiner cette mobilité, le Groupe d'experts recommande donc la poursuite de la réforme des allègements généraux de cotisations patronales - dans la lignée de la création de la réduction générale dégressive unique - en ramenant de manière progressive et prévisible le point de sortie du dispositif à 2 Smic, et ainsi recentrer les allègements là où ils ont démontré un effet sur l'emploi. Les économies budgétaires générées par ce scénario pourraient en partie être redirigées vers la prime d'activité, ou la future allocation sociale unique, afin d'en assurer une sortie plus progressive.

3. Le système d'ensemble des aides au revenu est mal mesuré et peu suivi dans le temps. Cela provient notamment de la diversité des aides locales dont la nature et la générosité varient fortement selon les territoires. Ces aides peuvent pourtant s'avérer essentielles pour aider certains ménages rémunérés au Smic, notamment les familles avec enfants et/ou les travailleurs à temps partiel subi, afin d'échapper à la pauvreté.

   Le Groupe d'experts recommande de renforcer le suivi de ces aides au niveau national afin d'aider les communes, les départements et les régions dans leur pilotage, et d'améliorer leur cohérence et leur lisibilité pour les ménages concernés.

Par ailleurs le Groupe d'experts reconduit certaines de ses recommandations des années précédentes.

4. Le Groupe d'experts souligne que la négociation salariale aux niveaux des branches et des entreprises peut être fortement 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 est très court, et cela contribue sans doute aux situations de non-conformité transitoires de certaines branches. À notre connaissance, il est plus court que dans tout autre pays avancé dans lequel existe un salaire minimum national. **Dans le contexte actuel où l'inflation est faible et plus stable, il semble souhaitable, du point de vue du Groupe d'experts, d'envisager des solutions permettant d'allonger raisonnablement ce délai de prévenance et d'assurer une meilleure prévisibilité des hausses de Smic.**

5. Dans ses précédents rapports, le Groupe d'experts a souligné que les modalités d'indexation du Smic mériteraient d'être révisées en vue d'une plus grande efficacité du marché du travail, notamment pour les salariés les moins qualifiés. **Comme les années**

précédentes, le Groupe d'experts réitère sa recommandation d'une réforme ambitieuse des règles de revalorisation du Smic et notamment sa formule de double indexation, dans le respect de la Directive européenne sur les salaires minimums adéquats. Cette réforme devrait conserver le principe actuel d'une indexation automatique sur l'inflation des ménages du premier quintile du niveau de vie, qui a permis, au cours de l'épisode inflationniste récent, de protéger efficacement le pouvoir d'achat du Smic. **En revanche, au-delà de l'inflation, il convient d'introduire plus de flexibilité dans le pouvoir d'appréciation du Gouvernement** : plutôt que d'indexer automatiquement le Smic sur le pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et des employés, la part de revalorisation au-delà de l'inflation devrait pouvoir s'appuyer de manière discrétionnaire sur un ensemble élargi d'indicateurs. Ces indicateurs devraient refléter l'évolution des autres salaires – notamment ceux issus des négociations salariales de branche –, la position relative du Smic par rapport aux autres salaires, ainsi que l'évolution de l'emploi et de la productivité du travail.

Executive Summary

In a nutshell

The year 2024-2025 was marked by a significant slowdown in economic activity and job creation, against a backdrop of gradual disinflation in the eurozone. Despite this slowdown, the French labour market showed remarkable resilience: the unemployment rate rose only slightly and remains below its long-term level. Private sector employment stabilised after several exceptionally dynamic years.

In this context, the minimum wage (*Smic*) returned to a more moderate growth rate after the automatic increases due to high inflation in 2021-2023. However, double indexation led to an increase in the purchasing power of the minimum wage in 2024 and is expected to have the same effect in 2025, with wages above the minimum wage also rising on average in real terms for the second consecutive year. The automatic revaluation on 1 January 2026 could be around 1.4%, while inflation is expected to be close to 1%. Overall, the minimum wage will have risen faster than prices over the last five years. In contrast, despite the dynamism of the negotiations, many wages above the minimum wage have not yet recovered all of their pre-inflationary purchasing power, leading to a significant compression of the wage structure. The growth of the minimum wage, which has been as rapid as the average of other wages this year, has not helped to ease the wage distribution, as confirmed by data from sectoral agreements.

At the international level, France stands out as one of only two countries in the European Union where the minimum wage exceeds both 60% of the median wage (at 62.5%) and 50% of the average wage (at 50.4%), indicative thresholds set by the recent European directive on adequate minimum wages. Several countries have recently increased their minimum wage significantly to move closer to these thresholds, without however reaching them. The atypical position of the *Smic* in France nevertheless calls for particular vigilance, as international empirical studies show that the risks to the employment of low-skilled workers increase when the minimum wage comes close to the median wage.

Furthermore, the wage and occupational mobility of low-wage workers is hampered by the significant gap between labour costs and disposable income, which greatly reduces the gains from such mobility. An in-depth analysis of the socio-fiscal system reveals particularly high marginal effective tax rates between 1.2 and 2 times the minimum wage, resulting from the gradual reduction of social contributions exemption rates, the structure of social security contributions and the degressive nature of the in-work benefit. These rates frequently reach 75% and can exceed 80%. The report identifies a slowdown in wage growth for people in jobs facing high marginal tax rates.

In view of these factors, the Expert Group considers that the conditions are not in place to recommend an increase of *Smic* beyond the double legal indexation. The Group supports the continuation of the reform of the socio-fiscal system to refocus relief on wage levels close to the minimum wage, where the employment effects are significant, while strengthening the upward wage mobility of low-paid workers. The Group also recommends better monitoring and, where necessary, adjustment in line with inflation of local assistance schemes granted by municipalities, departments and regions or family allowance funds in order to protect the purchasing power of single-parent families and couples with children working at the minimum wage. Finally, the Group recommends reforming the *Smic* indexation system so that it continues to preserve purchasing power while offering greater flexibility to better adjust the legal minimum wage to changes in wages and productivity in the French economy.

Context

The French economy experienced weak growth in 2024 and 2025 due to a particularly uncertain macroeconomic environment in France and around the world, which weighed on demand.

Against this backdrop, net job creation continued to slow and the unemployment rate rose (7.7% according to the latest INSEE figures, compared with 7.4% a year earlier), without any significant turnaround in the labour market being observed at this stage: the unemployment rate remains contained and the employment rate is higher than before the pandemic.

In 2024 and 2025, wages rose on average faster than inflation, partially offsetting the decline in wage purchasing power caused by the resurgence of inflation between 2021 and 2023. Thus, over the most recent period, the minimum wage rose by 2% between 2024 and 2025, in line with the average monthly basic wage, while inflation (excluding tobacco) stood at 1.1% over the same period. Overall, wages negotiated in the various sectors and actual basic wages increased by an average of around 15% between 2021 and 2025, roughly in line with the rise in consumer prices over the period, while the *Smic* rose by 17%. The automatic revaluation of the minimum wage therefore protected the purchasing power of the lowest-paid employees, and the double indexation formula allowed the minimum wage to rise slightly faster than wages above the minimum wage. Between 2021 and 2025, the first quartile of wages closest to the minimum wage rose in line with the minimum wage (around 17%), while the highest 5% of wages rose by 12.6%.

Although the number of employees affected by the increase in the *Smic* continues to decline (12.4% on 1 November 2024, compared with 17.3% on 1 January 2024), wage compression therefore remains high, which is reflected in particular in the ratio between the minimum wage and the median wage, which, at 62.5% in 2024, is the highest among European countries.

This dynamic of the minimum wage, combined with persistent wage compression, is weighing on the cost of social security contribution reductions, which now amount to nearly €75 billion in 2024, or 2.5% of GDP. The decree of 4 September 2025, by creating the Single General Degressive Reduction (*Réduction générale dégressive unique*, *RGDU*), made a start on correcting this situation by smoothing the degressivity with wages of the reductions in social contributions for employers, but it did not substantially change the exit point of this mechanism, which remains at the high level of three times the minimum wage, nor its most disincentive effects on wage mobility.

The work presented in this report shows that withdrawal rate of social contribution relief, combined with the concomitant reduction in the activity bonus and the onset of income tax, results in very high marginal effective tax rates of between 75% and 80% for salaries between 1.2 and 2 times the minimum wage. For the first time, the report identifies a slowdown in wage growth in this area: it is precisely at these wage levels that we see less upward wage mobility in the data.

Furthermore, the situation of some households earning the minimum wage, particularly single-parent families and couples with children, may have deteriorated locally. The French system of social assistance for low-income households is not limited to well-known national benefits such as the *RSA*, the in-work benefit (*prime d'activité*) or housing allowances, which have been adjusted for inflation. It is also based on a more discreet but essential network of local assistance and national 'related rights', paid by municipalities, departments, regions or family allowance funds. In total, related rights and local assistance can represent up to 20% of the disposable income of low-income families with children. While some cities, as this report shows, have revised their scales to compensate for price increases, others have left them largely unchanged, resulting in a real loss of purchasing power for some beneficiaries.

Recommendations of the Expert Group

In light of the analyses conducted in this report, the Expert Group makes the following recommendations.

1. The dual indexation formula for the *Smic*, based on the indicators available at the time of writing this report, would lead to a 1.4% increase on 1 January 2026 (of which 0.6% would be due to half of the purchasing power of the basic hourly wage for workers and employees and 0.8% would be due to inflation).

   Given the slowdown in the labour market, the persistent compression of wages, and the relatively high level of the *Smic* compared to the median wage, the Expert Group recommends not going beyond the increase provided for by the automatic revaluation.

2. The socio-fiscal system of support for low-paid employment has reached a double limit, both economic and financial. On the one hand, the reforms of the 2010s extended the

benefits of employer social contribution reductions too far in the distribution of wages, leading to a considerable increase in the cost to public finances following the inflationary episode. On the other hand, combined with the concomitant reduction in the in-work benefit (*prime d'activité*) and the onset of income tax, this system is slowing down upward wage mobility at the very bottom of the wage scale. This constitutes a challenge, as previously emphasised in preceding reports by the Expert Group, in that the most effective method to enhance the incomes of low-wage workers is through wage and professional mobility.

In order not to hinder this mobility, the Expert Group therefore recommends continuing the reform of general reductions in employer contributions – in line with the creation of the Single General Degressive Reduction – by gradually and predictably reducing the exit point of the scheme to 2 times the minimum wage, thereby refocusing the reductions where they have been shown to have an effect on employment. The budgetary savings generated by this scenario could be partially redirected towards the in-work benefit, or the future single social allowance, in order to ensure a more gradual phase-out.

3. The overall income support system is poorly measured and little monitored over time. This is due in particular to the diversity of local support measures, the nature and generosity of which vary greatly from one area to another. However, these measures can be essential in helping certain households earning the minimum wage, particularly families with children and/or involuntary part-time workers, to escape poverty.

   The Expert Group recommends strengthening the monitoring of these benefits at national level in order to assist local authorities, departments and regions in their management, and to improve their consistency and clarity for the households concerned.

In addition, the Expert Group reiterates some of its recommendations from previous years.

4. The Expert Group emphasises that wage negotiations at sectoral and company level can be significantly affected by the short notice period (two weeks) between the decision to increase the *Smic* and the implementation of this increase. This period is very short, and this undoubtedly contributes to situations of temporary non-compliance in certain sectors. To our knowledge, it is shorter than in any other advanced country with a national minimum wage.

   In the current context of low and more stable inflation, the Expert Group considers it desirable to consider solutions that would allow for a reasonable extension of this notice period and ensure greater predictability of *Smic* increases.

5. In its previous reports, the Group of Experts emphasised that the methods used to index the *Smic* should be reviewed with a view to improving the efficiency of the labour market, particularly for the least skilled workers. **As in previous years, the Expert Group reiterates**

its recommendation for an ambitious reform of the rules governing the revaluation of the *Smic*, in particular its dual indexation formula, in accordance with the European Directive on adequate minimum wages. This reform should retain the current principle of automatic indexation to inflation for households in the first quintile of the standard of living, which has effectively protected the purchasing power of the *Smic* during the recent period of inflation. **However, beyond inflation, greater flexibility should be introduced into the Government's discretionary powers**: rather than automatically indexing the *Smic* to the purchasing power of the basic hourly wage of workers and employees, the portion of the revaluation above inflation should be based on a broader set of indicators, at the Government's discretion. These indicators should reflect changes in other wages – particularly those resulting from sectoral wage negotiations – the relative position of the *Smic* in relation to other wages, and changes in employment and labour productivity.

Principaux résultats

Chapitre 1 – La dynamique du Smic se normalise dans le contexte d'un marché du travail résilient malgré le ralentissement économique

- Après deux années très dynamiques en sortie de crise sanitaire, le marché du travail a ralenti en 2023 puis en 2024. Au 1er semestre 2025, ce ralentissement se poursuit et l'emploi semble être revenu à un rythme plus proche de celui de l'activité. Au 2e trimestre 2025, le taux de chômage reste à un niveau historiquement bas, à 7,5 % (soit -0,7 point par rapport à fin 2019) et le taux d'emploi atteint 69,6 %, soit 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 (51,2 % au 2e trimestre 2025, +1,4 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 relativement élevé.

- Après le point haut historique de la part de salariés concernés par la revalorisation du Smic du 1er janvier 2023 (17,3 %), la diffusion de la hausse du Smic au reste des salaires a contribué à la diminution de cette proportion qui retrouve une valeur proche de sa moyenne au 1er novembre 2024 et s'établit à 12,4 % (soit -2,2 points par rapport à au 1er janvier 2024).

- 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 et des autres activités de services.

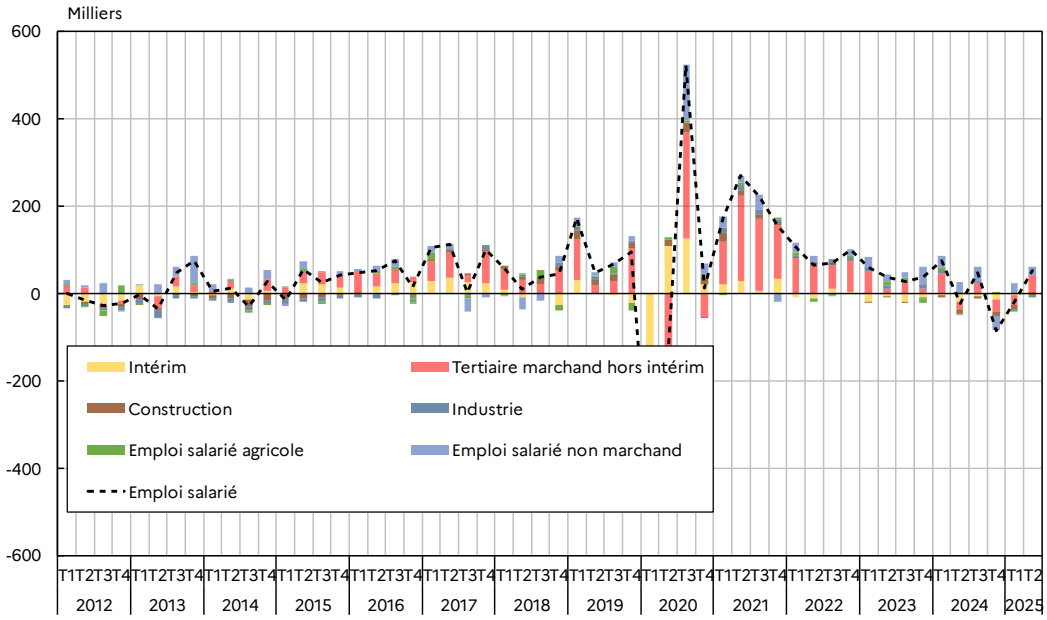
- Parmi les 2,2 millions de personnes directement concernées par la revalorisation du Smic, 1,3 million sont des femmes, soit 59,2 %, alors que ces dernières représentent moins de la moitié des salariés. Cette proportion est en hausse par rapport au 1er janvier 2024 (+2,2 points). La part des bénéficiaires 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. La proportion de femmes concernées est en revanche plus importante dans les très grandes entreprises.

- En 2024-2025, 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 vite que le Smic : entre septembre 2024 et septembre 2025, le Smic croît de +2,0 % sur un an, soit au même rythme que le SHBOE ou le SMB alors que l'inflation (hors tabac) s'est établie à 1,1 % sur cette même période.

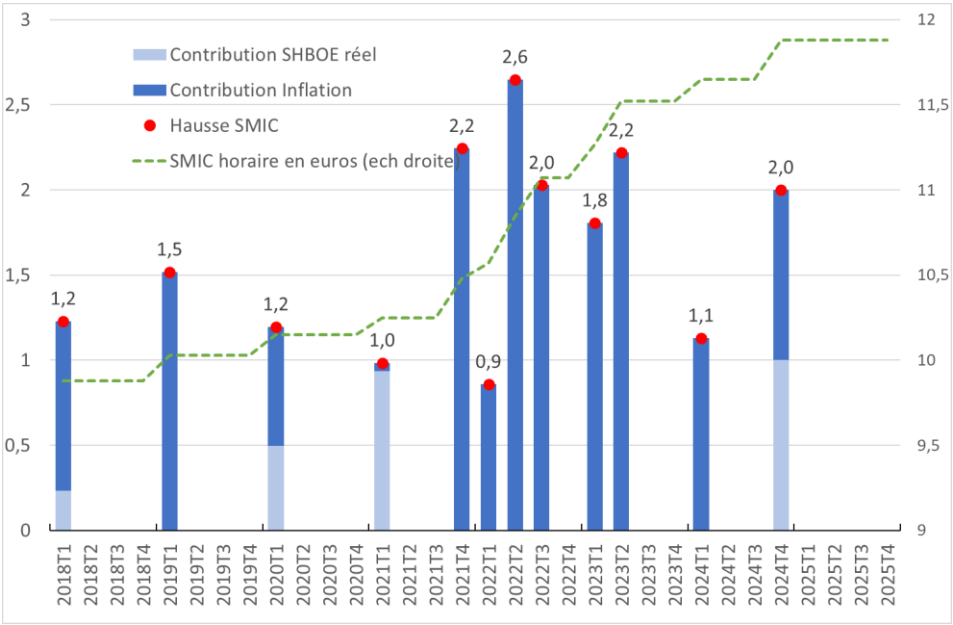
- Les réductions ciblées du coût du travail, en particulier sur les bas salaires à la faveur des allègements généraux de cotisations sociales, ont permis à la France de maintenir sa compétitivité. Ces mesures ont favorisé l'emploi bien qu'elles aient engendré un coût budgétaire croissant (75,4 milliards d'euros en 2024 au titre des dispositifs d'allègements à vocation générale à destination des salariés).
- Selon l'estimation provisoire qui peut être faite au moment de la rédaction de ce rapport à partir de la formule, la revalorisation automatique du 1er janvier 2026 pourrait se situer autour de 1,4 %. Comme pour la revalorisation anticipée du 1er novembre 2024, près de la moitié de cette hausse serait due à la progression du pouvoir d'achat du salaire réel, ce qui permettrait à la croissance du Smic d'être supérieure à l'inflation observée fin 2025.

Variation trimestrielle de l'emploi salarié par secteur d'activité



Source : Insee ; calculs DG Trésor

Revalorisations du Smic entre 2018 et 2024



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

Chapitre 2 – Les salaires ont progressé plus vite que l'inflation en 2024 et 2025 mais sans « décompression » de la distribution des salaires

- Ce chapitre porte sur la comparaison de l'évolution des salaires supérieurs au Smic avec celle du Smic afin d'apprécier l'influence que peut avoir le Smic sur le reste de la distribution des salaires. Il se focalise sur l'évolution comparée des salaires ces dernières années notamment au cours du regain inflationniste 2021-2023 puis au cours de la phase de désinflation en 2024 et 2025. Nous étudions d'abord l'évolution des salaires négociés au niveau des branches et des entreprises, puis les salaires de base (hors primes et heures supplémentaires) et enfin la rémunération totale du travail (y compris primes et heures supplémentaires)[1].

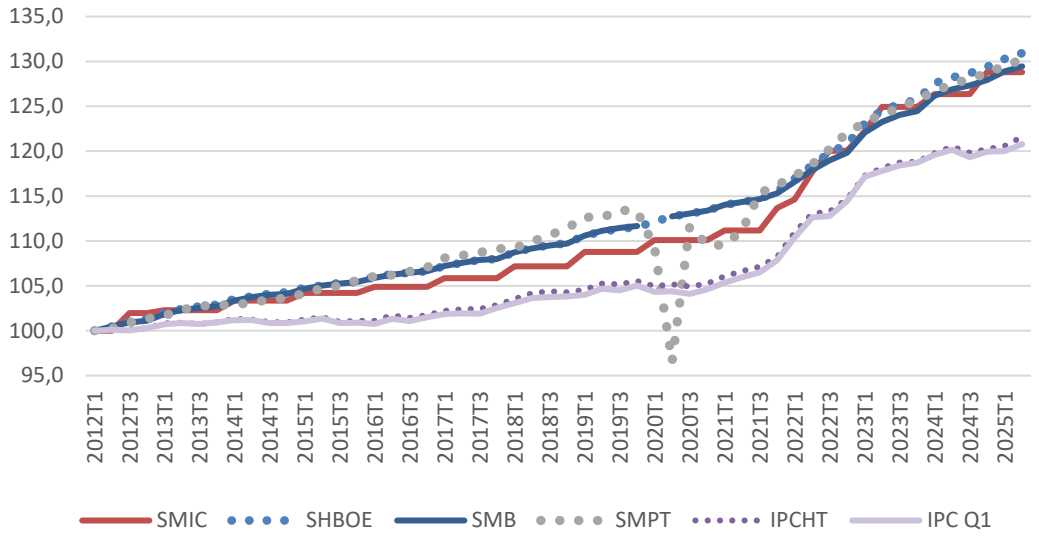
- Au cours de l'épisode inflationniste, la formule automatique de revalorisation a permis au Smic de progresser aussi rapidement que la hausse des prix. Les salaires négociés et les salaires de base ont, eux, réagi avec un léger retard lié au temps de la négociation, entrainant un décalage des hausses de salaire par rapport au cycle d'inflation. Si, en 2022 et 2023, des pertes de pouvoir d'achat des salaires supérieurs au Smic ont été observés, ces derniers progressent, en 2024 et 2025, plus vite que l'inflation et rattrapent peu à peu ces pertes. En 2025, en glissement sur une année, les salaires

[1] Les remontées d'informations sur l'ensemble de la rémunération sont moins rapides et l'analyse s'arrête en 2024.

supérieurs au Smic progressent en moyenne aussi vite que le Smic car ce dernier a connu une augmentation fin 2024 supérieure à l'inflation.

- Les salaires négociés dans les branches et les salaires de base effectifs ont augmenté d'environ 15 % entre 2021 et 2025, soit à peu près la hausse des prix à la consommation sur la période alors que le Smic a lui progressé de 17 %.
- Les hausses de salaire n'ont pas été uniformes au cours du cycle inflationniste. Les salaires les plus proches du Smic ont davantage progressé que les salaires les plus éloignés que ce soient les minima de branche ou les salaires de base. En 2025, les évolutions de salaire sont moins hétérogènes entre les niveaux de salaire mais sur l'ensemble de la période 2021-2025, des différences de hausse cumulée s'observent : les 25 % des salaires les plus proches du Smic ont progressé comme le Smic (environ 17 %) alors que les 5 % des salaires les plus élevés ont progressé de 12,6 % (en comparaison, l´inflation a été de 14,2 % sur cette période). Ces hausses différenciées ont contribué à compresser la distribution des salaires au cours de la période.
- Enfin, la rémunération dans son ensemble (en particulier, y compris PPV – prime de partage de la valeur) connait en 2024 une progression en termes réels d'un peu moins de 1 % qui est uniforme sur l'ensemble de la distribution des salaires. Cela contraste avec les années 2022 et 2023 où les hausses de salaire réel étaient plus fortes dans le bas de la distribution des salaires. Par ailleurs, les moindres versements de primes PPV en 2024 ont contribué à limiter la progression du salaire réel d'environ 0,3 point de pourcentage en moyenne. Cet impact négatif est différencié le long de la distribution, il est plus marqué à partir du 6e décile de salaire.
- Les évolutions de salaires restent hétérogènes le long de la distribution des salaires et se traduisent par des différences selon le genre, la catégorie socio professionnelles ou encore le secteur d'activité. Le pouvoir d'achat de la rémunération (y.c. compris primes) des cadres et des professions intermédiaires n'a pas progressé en moyenne en 2024 alors qu'il a augmenté d'environ 1 % pour les ouvriers. La rémunération des hommes progresse en 2024 légèrement moins vite que celle des femmes mais l'écart est plus faible qu'en 2023 et à mettre en lien avec les écarts hommes-femmes de niveaux de salaire moyen.

Évolution du Smic, de l'IPC ensemble des ménages et ménages du premier quintile hors tabac (IPCHT et IPC Q1), des indices de salaire de base et du salaire moyen par tête entre le 1er trimestre 2012 et le 2e trimestre 2025 (base 100 au 1er trimestre 2012)

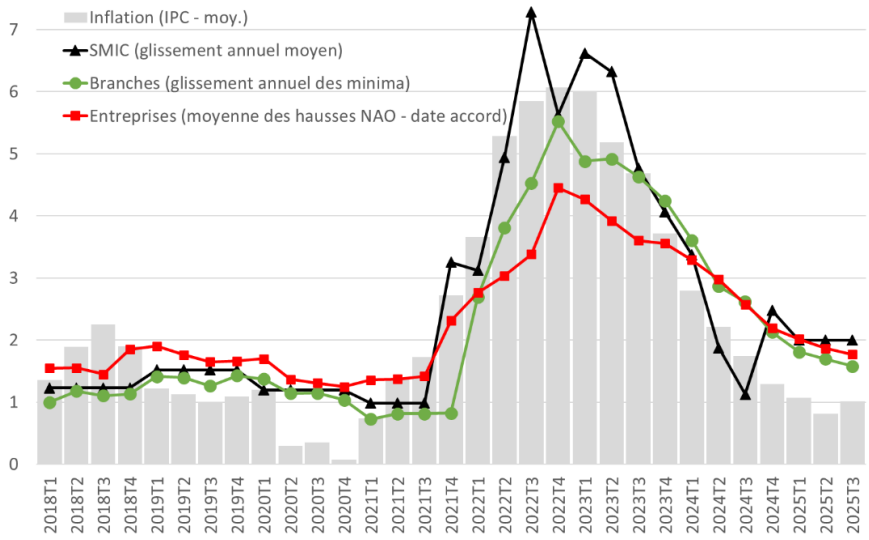


SMB : salaire mensuel de base ; SHBOE : salaire horaire de base des ouvriers et employés ; SMPT : salaire moyen par tête.

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 28,8 % entre le 1er trimestre 2012 et le 2e trimestre 2025, pendant que le salaire mensuel de base progressait de 29,4 %.

Source : Dares, enquêtes ACEMO ; Insee, comptes trimestriels

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 branches (calculs auteurs, mise à jour de Baudry et al. *2025), Insee pour IPC (Indice de Prix à la Consommation, moyenne du glissement annuel) et Smic (glissement annuel moyen par trimestre). Dernier point : T3 2025*

Chapitre 3 – Les droits connexes et les aides locales contribuent à améliorer les revenus des ménages rémunérés au voisinage du Smic

- Le système français d'aides aux ménages modestes ne se limite pas aux prestations nationales bien connues comme le RSA, la prime d'activité ou les allocations logement. Il repose aussi sur un maillage plus discret mais essentiel d'aides locales et de "droits connexes" nationaux, versés par les communes, départements, régions ou Caisses d'allocations familiales. Ces aides constituent une deuxième strate du système redistributif : elles s'ajoutent aux dispositifs nationaux et viennent soutenir le pouvoir d'achat des ménages aux revenus modestes, notamment ceux rémunérés autour du Smic et en particulier à temps partiel.

- Individuellement modestes elles s'avèrent significatives une fois cumulées. Toutefois, le caractère fortement dégressif avec le revenu de ce type d'aide peut créer des effets de seuil : lorsqu'un ménage augmente son temps de travail ou ses revenus, certaines aides disparaissent brutalement, limitant les gains financiers du retour à l'emploi.

- Ce chapitre repose sur les travaux de Denis Anne et Yannick L'Horty, qui ont étudié la période d'inflation 2020-2024 à travers une approche par cas-types. L'étude s'appuie sur l'outil de simulation EQUINOXE, capable de calculer le montant des aides nationales, locales et connexes perçues par des ménages fictifs selon leur composition et leur lieu de résidence. Six territoires ont été passés au crible – Paris, Lyon, Marseille, Montreuil, Arras et Belley –, couvrant une diversité de contextes urbains et ruraux. Pour chaque commune, sept profils de ménages ont été simulés (personne seule, couple, familles avec enfants…), en supposant un plein recours à toutes les aides disponibles. L'objectif : observer comment les barèmes locaux ont réagi à la flambée des prix et dans quelle mesure ils ont protégé les bas revenus.

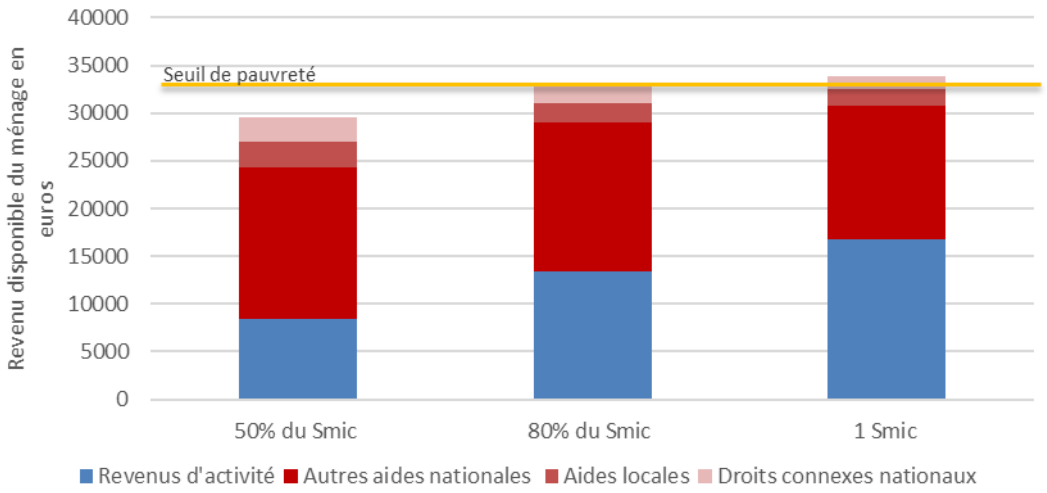
- En moyenne, les aides locales et droits connexes nationaux apportent jusqu'à 2 000 euros par an à une personne seule vivant avec des ressources très modestes. Ce soutien chute à environ 1 200 euros pour un demi-Smic et s'éteint quasi totalement au-delà d'un Smic complet. Ces compléments de revenu représentent environ 8 % du revenu disponible pour une personne seule travaillant à mi-temps au Smic – un apport modeste mais non négligeable. Les aides locales ont un poids et des règles qui varient beaucoup d'un territoire à l'autre, illustrant un maillage des solidarités locales très inégal.

- Dans toutes les communes observées, les familles avec enfants bénéficient d'un traitement plus favorable. Les aides locales sont plus élevées pour les foyers avec enfants, traduisant en partie la composition familiale. Les familles monoparentales perçoivent des montants particulièrement importants, mais la protection reste incomplète : pour celles ayant un enfant de moins de 3 ans, les aides décroissent vite dès que le revenu d'activité dépasse le Smic. Les couples avec plusieurs enfants reçoivent davantage d'aides en valeur absolue, mais ces montants ne compensent pas

toujours les besoins supplémentaires. À revenu égal, le niveau de vie des couples avec un seul enfant reste en revanche inférieur à celui d'un couple sans enfant rémunéré au voisinage d'un demi-Smic. Au total, les droits connexes et aides locales peuvent représenter jusqu'à 20 % du revenu disponible des familles modestes avec enfants, un soutien crucial mais insuffisant pour effacer le risque de pauvreté.

- Entre 2020 et 2024, en euros constants 2024 et à périmètre constant, c'est-à-dire sans prendre en compte la suppression ou la création de nouvelles aides2, les montants moyens d'aides locales et de droits connexes ont peu évolué. Leur contribution à la variation de revenu disponible va de –1 % à +4 % selon les configurations de ménage et en moyenne sur les six localités étudiées. La période d'inflation a mis en lumière deux types de comportements locaux : certaines villes (comme Lyon, et dans une moindre mesure Marseille ou Belley) ont révisé leurs barèmes pour compenser la hausse des prix, tandis que d'autres, notamment Paris, les ont largement laissés inchangés, provoquant une perte réelle de pouvoir d'achat pour certains bénéficiaires. Les ménages les plus touchés par cette absence d'ajustement sont les familles nombreuses et les familles monoparentales, dont les dépenses sont les plus rigides et le budget le plus contraint. Ainsi, le choc inflationniste a agi comme un révélateur des disparités territoriales : selon la commune, deux ménages identiques peuvent voir leur revenu disponible diverger de plusieurs centaines d'euros par an.

Composition du revenu disponible moyen pour les six communes étudiées d'un couple avec deux enfants en 2024 en fonction du revenu d'activité en pourcentage du Smic

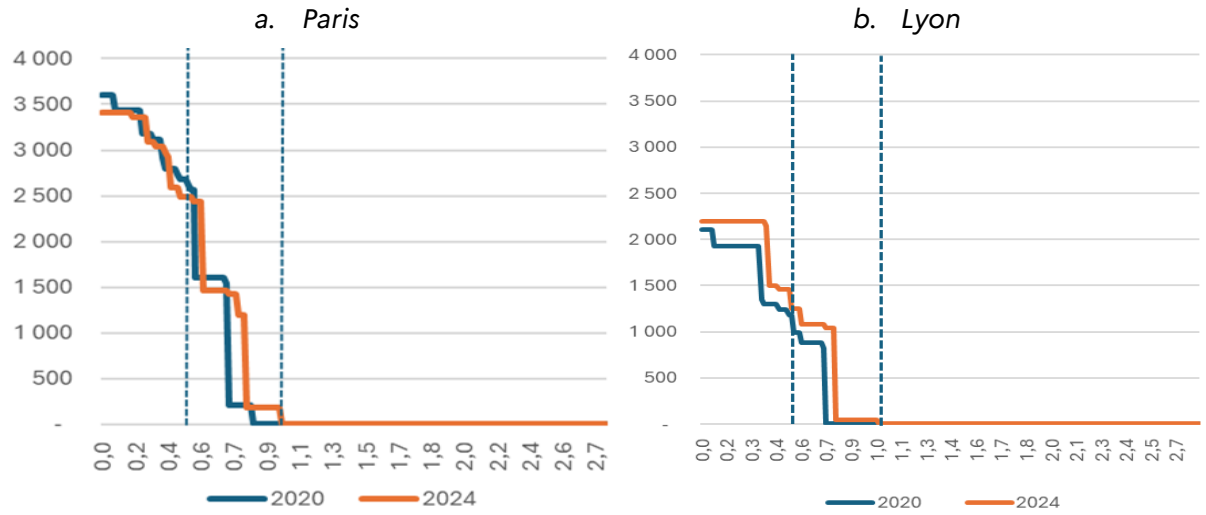


Lecture : en moyenne dans les six localités étudiées, pour les personnes seules rémunérées 0,5 Smic, le revenu disponible se décompose d'environ 2 700 euros d'aides locales et 2 600 euros de droits connexes nationaux, 15 900 euros d'autres aides nationales et 8 400 euros de revenus d'activités.

Source : Equinoxe 2025, Anne et L'Horty

[2] En particulier et comme décrit supra, la taxe d'habitation et la redevance télévisuelle ont été supprimées au niveau national et une aide aux transports a été créée à Belley entre 2020 et 2024.

Évolution entre 2020 et 2024 en euros constants 2024 des montants des aides locales et des droits connexes nationaux, pour une personne seule sans enfant en fonction du niveau des revenus d'activité en part de Smic



Lecture : en moyenne et en euros constants 2024, à Paris, les personnes seules rémunérées environ 0,5 Smic perçoivent des aides locales et des droits connexes nationaux de l'ordre de 2 430 euros en 2024 contre 2 570 euros en 2020.

Source : Equinoxe 2025, Anne et L'Horty

Chapitre 4 – Retour sur l'émergence de trappes à bas salaire en lien avec le système socio-fiscal

- Les allègements généraux jouent un rôle central dans le coût du travail autour du Smic. En 2024, les allègements généraux représentent autour de 75 milliards d'euros, soit 2,5 % du PIB, faisant de cette politique le premier dispositif de soutien à l'emploi en France. Ils réduisent très fortement le coût du travail au niveau du Smic : à ce niveau le coût pour l'employeur est inférieur d'environ 700 € par mois à ce qu'il serait sans exonérations, soit un écart de près d'un tiers. La conjonction d'un Smic dynamique et d'une politique soutenant l'emploi à bas salaire aboutit logiquement à une distribution salariale fortement comprimée à proximité du Smic en 2023 avec un pic entre 1,2 et 1,3 fois le Smic.

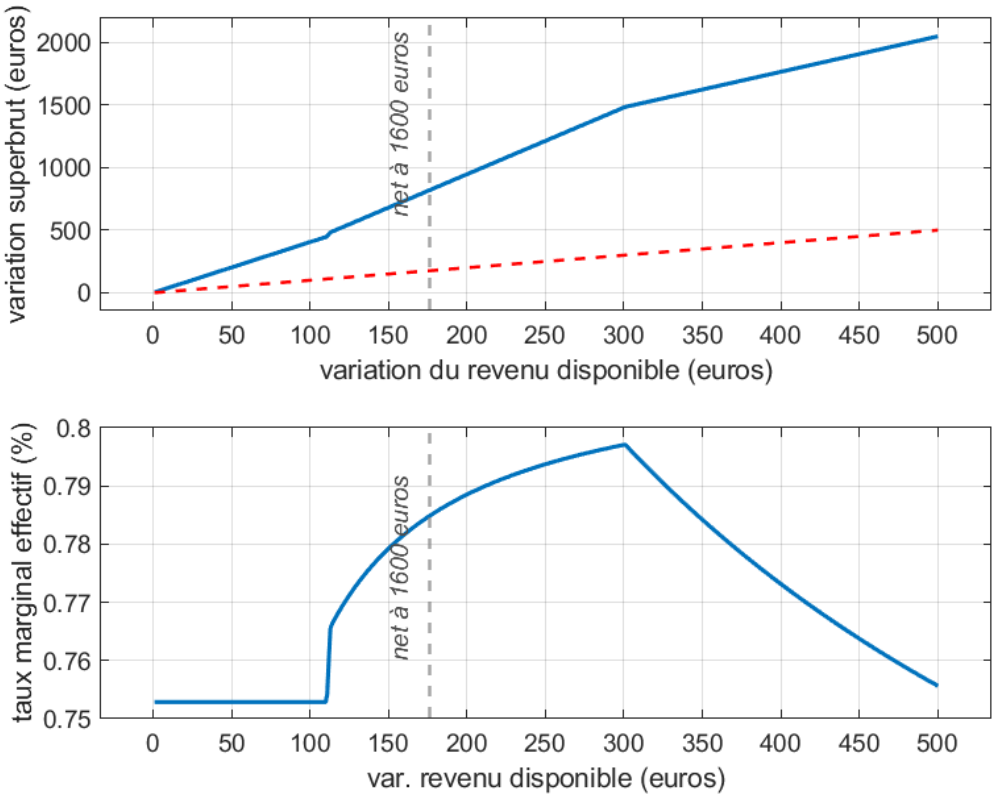
- Les effets emploi et budgétaires des allègements sont très significatifs. Les simulations fondées sur la distribution observée des salaires en 2023 montrent que la suppression de l'ensemble des allègements détruirait entre 1,3 et 1,9 million d'emplois, dont 70 % sous 1,2 Smic, tout en ne générant qu'une économie nette comprise entre 40 et 50 milliards d'euros une fois les pertes de recettes et les dépenses d'indemnisation intégrées. La réforme introduite par le décret du 4 septembre 2025 (applicable au 1er janvier 2026), qui lisse et recentre sensiblement les exonérations sur les bas salaires avec un point de sortie à 3 Smic, stabilise leur coût autour de 75 milliards d'euros et génère environ 600 millions d'euros d'économies, avec un effet emploi négligeable. D'autres scenarios sont envisageables. Celui

du Groupe d'experts Smic prévoit une sortie à 2 Smic sans réduction des exonérations au niveau du Smic, ce qui réduirait davantage le coût des allègements (-6 milliards d'euros) et créerait environ 40 000 emplois entre 1,2 et 1,8 Smic.

- Autour du Smic, les taux marginaux effectifs d'imposition (TME) dépassent 75-80 %, limitant fortement les gains nets tirés d'une promotion ou d'une mobilité professionnelle. Les micro-simulations montrent qu'une hausse de 100 € du salaire net ne génère que 60 € de revenu disponible, pour un surcoût de 242 €. Pour garantir 100 € de revenu disponible supplémentaire, l'employeur doit supporter une hausse de coût de plus de 400 €. Ces écarts traduisent l'effet combiné de la baisse rapide des allègements généraux et du retrait de la prime d'activité autour du Smic, conduisant à des TME proches de 80 % dans la zone 1-1,6 Smic. De tels taux sont de nature à désinciter les hausses de salaire.
- Si les salariés proches du Smic présentent une mobilité salariale initialement forte, elle est nettement freinée entre 1,2 et 2 Smic. L'analyse descriptive, réalisée sur la base du panel Tous salariés appariés avec les données démographiques et les statistiques d'entreprise, révèle une réelle progression pour les salariés au Smic (+1,50 €/h à un an ; +3,50 €/h à cinq ans), mais un net ralentissement entre 1,2 et 2 Smic. Les progressions redeviennent plus rapides au-delà de 2 Smic. Cette rupture de pente coïncide précisément avec la zone où les allègements se retirent et la prime d'activité devient dégressive ou nulle (TME élevés), suggérant un possible effet de trappe à bas salaire. Les écarts entre groupes sont significatifs : les salaires des hommes progressent plus que ceux des femmes ; ceux des immigrés progressent moins ; le CDI procure un avantage par rapport au CDD, tout comme l'éducation supérieure. Les salariés employés en Île-de-France ou dans les grandes métropoles progressent davantage que ceux employés en zones moins denses. Les salariés travaillant dans des entreprises en croissance et plus productives bénéficient de trajectoires plus dynamiques.
- Lorsqu'on décompose la mobilité entre effets fixes d'entreprise et individuels, il ressort que les entreprises expliquent une part significative des écarts de salaire dans le bas de la distribution. Pour un salarié rémunéré entre 1 et 1,2 Smic, environ 30 % de l'écart de salaire entre individus s'explique par les caractéristiques permanentes des individus et celles des entreprises où ils travaillent, dont près de la moitié pour la seule composante entreprise. Dans la majorité des autres groupes de salaire, la part attribuable aux effets d'entreprise est plus faible. Au-dessus de 3 Smic l'effet des caractéristiques individuelles devient prédominant. La mobilité inter-entreprises apparaît fortement limitée : les salariés à bas salaire changent essentiellement d'employeur pour rejoindre des entreprises similaires, ce qui restreint mécaniquement leurs perspectives de progression.
- La dynamique salariale présente une certaine persistance. Ainsi, une hausse de 1 % du salaire l'année précédente se traduit en moyenne par +0,13 % de salaire supplémentaire l'année courante. Cette persistance est plus forte en début de carrière, traduisant le fait

que les premières expériences professionnelles influencent fortement les trajectoires à moyen terme : être recruté initialement dans une entreprise à bas salaires peut durablement contraindre la trajectoire salariale.

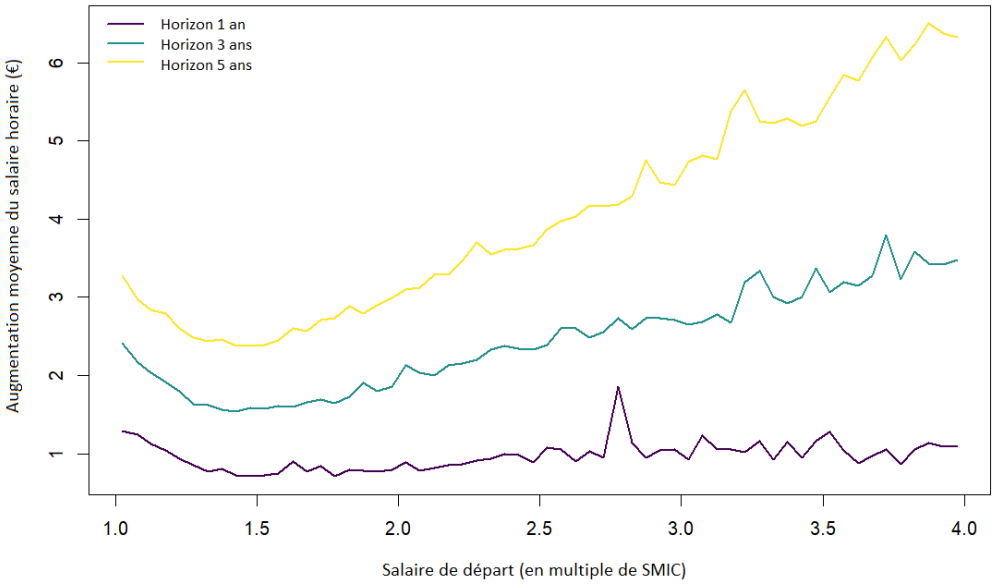
Relation entre l'augmentation du revenu net disponible et celle du coût du travail effectif (superbrut) en partant du Smic



Note : la ligne en pointillé rouge dans le panel supérieur correspond à ligne à 45°. Elle indique comment le salaire superbrut devrait varier si la hausse était proportionnelle au revenu disponible.

Source : calculs du Groupe d'experts sur le Smic

Évolution moyenne du salaire horaire selon le salaire de départ



Source : analyse réalisée à partir du panel Tous salariés

Chapitre 5 – Actualité internationale du salaire minimum : des revalorisations marquées dans un contexte de relative convergence

- En 2025, la grande majorité des pays de l'OCDE procèdent à des revalorisations substantielles du salaire minimum, souvent supérieures à l'inflation. Dans plus de trente pays disposant d'un salaire minimum légal, le niveau nominal augmente, reflétant un mouvement de consolidation du pouvoir d'achat après le choc inflationniste de 2021-2023. Dans dix-neuf des vingt-trois pays pour lesquels on dispose d'une série longue en termes réels, le salaire minimum retrouve ou dépasse son niveau d'avant-crise, avec une hausse médiane de 4,2 %. La France ne fait pas exception, le salaire minimum réel augmentant légèrement, dans un contexte où l'inflation y a été plus faible que dans de nombreux pays comparables.

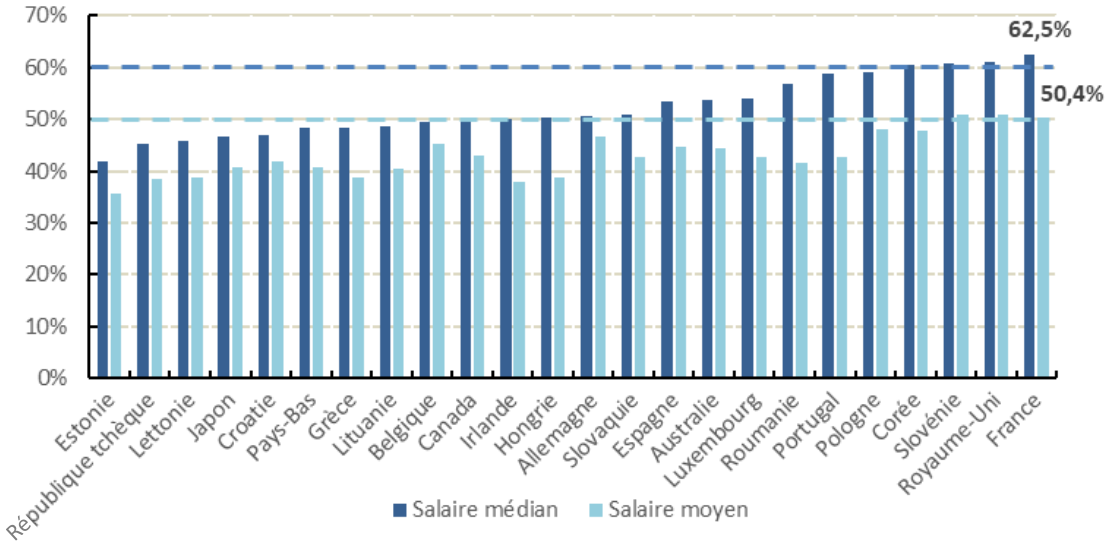
- Les ratios salaire minimum / salaire médian (indices de Kaitz) convergent dans de nombreux pays vers les seuils indicatifs de la directive européenne sur les salaires minimums adéquats, fixés à 60 % du salaire médian et 50 % du salaire moyen. En 2024, seuls deux pays – la France et la Slovénie –, satisfont simultanément ces deux seuils. Cependant, entre 2023 et 2024, dix-huit pays européens enregistrent une progression de leur indice Kaitz, parfois très forte comme en Pologne, en Irlande ou en Hongrie, traduisant un resserrement de la distribution salariale par le bas.

- De nombreux pays réforment leurs institutions de fixation du salaire minimum afin de rendre les revalorisations plus prévisibles, plus encadrées et mieux articulées avec l'évolution économique. Outre la France, plusieurs États recourent à une forme d'indexation

automatique sur les prix ou les salaires négociés (Belgique, Pays-Bas, Pologne, Canada) pour revaloriser le salaire minimum, tandis que d'autres s'appuient davantage sur des commissions ou autorités indépendantes (Allemagne, Irlande, Royaume-Uni). La directive européenne de 2022 joue un rôle moteur dans ces évolutions, en incitant les États membres à améliorer leurs mécanismes de gouvernance, la transparence des critères retenus et les outils de suivi de l'adéquation du salaire minimum.

- Les différences structurelles entre pays demeurent toutefois très importantes. Certains pays ne disposent toujours pas d'un salaire minimum national (Danemark, Suède, Italie, Suisse), préférant des négociations collectives sectorielles. La couverture réelle des salariés varie fortement en fonction des systèmes nationaux, tout comme les niveaux de salaire minimum en parité de pouvoir d'achat, particulièrement élevés au nord de l'Europe et plus modestes en Europe centrale et orientale.
- Les évaluations récentes confirment également que les effets économiques d'une hausse du salaire minimum dépendent fortement du contexte économique et institutionnel. En Allemagne, l'introduction du salaire minimum en 2015 a surtout conduit à une réduction des *minijobs* sans impact significatif sur l'emploi total, les entreprises répercutant en grande partie les hausses de coûts sur les prix. À l'inverse, en Espagne, la revalorisation exceptionnelle de +22 % en 2019 a provoqué des destructions d'emplois concentrées dans les entreprises les plus exposées, notamment parmi les jeunes, les femmes et les travailleurs précaires, dans un marché du travail fortement dualisé. Aux États-Unis, les hausses du salaire minimum ont été associées à une baisse du nombre de postes vacants dans les secteurs à bas salaire, ainsi qu'à une diminution de la recherche d'emploi parmi les travailleurs en poste, tandis que l'indexation automatique du salaire minimum peut peser sur l'emploi dans des secteurs sensibles comme la restauration.
- En matière de pauvreté, les résultats divergent selon les contextes : la hausse de 2019 en Espagne accroît significativement le revenu des ménages concernés et réduit la pauvreté monétaire, alors que plusieurs études américaines concluent à une absence d'effet durable sur la pauvreté aux États-Unis malgré des hausses substantielles dans les années 2000–2010. Enfin, les interactions entre salaire minimum et institutions du marché du travail apparaissent déterminantes : l'introduction d'un salaire minimum semble plus probable dans les pays où la négociation collective s'est affaiblie, tandis qu'aux États-Unis, une hausse du salaire minimum tend à accroître l'adhésion syndicale dans la population active jeune, tout en réduisant l'adhésion parmi les bénéficiaires directs du minimum légal en raison d'effets de passager clandestin.

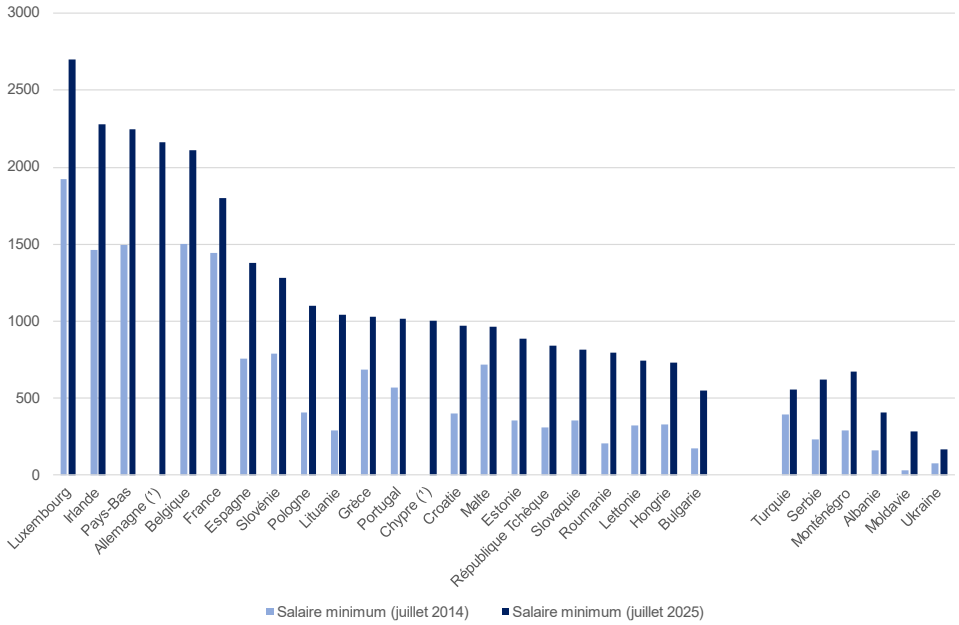
Salaire minimum brut en proportion du salaire médian brut et du salaire moyen brut, pour un salarié à temps plein en en 2024



Note : voir Graphique V.4.

Source : OCDE

Comparaison des niveaux mensuels bruts 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.

Source : Eurostat

Chapitre 1

La dynamique du Smic se normalise dans le contexte d'un marché du travail résilient malgré le ralentissement économique

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 puis en 2024. Fin 2024, l'emploi total a augmenté de +105 000 emplois par rapport à fin 2023 (après +235 000 créations en glissement annuel en 2023 et +395 000 en 2022). Au 1er semestre 2025, l'emploi a poursuivi son ralentissement et semble revenir à un rythme plus proche de celui de l'activité. Le taux de chômage (7,5 % au 2e trimestre 2025) est proche de son plus bas niveau depuis quarante ans et le taux d'emploi (69,6 % au 2e trimestre 2025) 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 (51,2 % au 2e trimestre 2025, +1,4 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 relativement élevé.

Le reflux de l'inflation est très net depuis le pic du début 2023 (+6,3 % en février 2023) : elle s'établit ainsi à +1,0 % en octobre 2025, 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 comme en 2025, 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.

Dans ce contexte, alors qu'en 2022 et 2023 la croissance du Smic était plus dynamique que l'évolution des principaux indices de salaires, les dynamiques se sont inversées en 2024 et 2025 (+ 6,2 % pour le Smic en glissement annuel au 2e trimestre 2023, + 3,4 % au 2e trimestre 2024 et +2,0 % au 2e trimestre 2025, contre respectivement + 3,9 %, + 2,6 % et 2,1 % au 2e trimestre 2025 pour le salaire moyen par tête dans les branches marchandes non agricoles et + 4,6 %, + 2,9 % puis 2,1 % au 2e trimestre 2025 pour le salaire mensuel de base). Ceci résulte de l'indexation rapide et automatique du Smic 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 et 2025, 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 (au 2e trimestre 2025, l'inflation progresse de 0,9 %). 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 cinq sous-parties détaillant 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). La Partie D 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 2025, la dynamique du marché du travail poursuit son ralentissement mais le taux de chômage reste stable

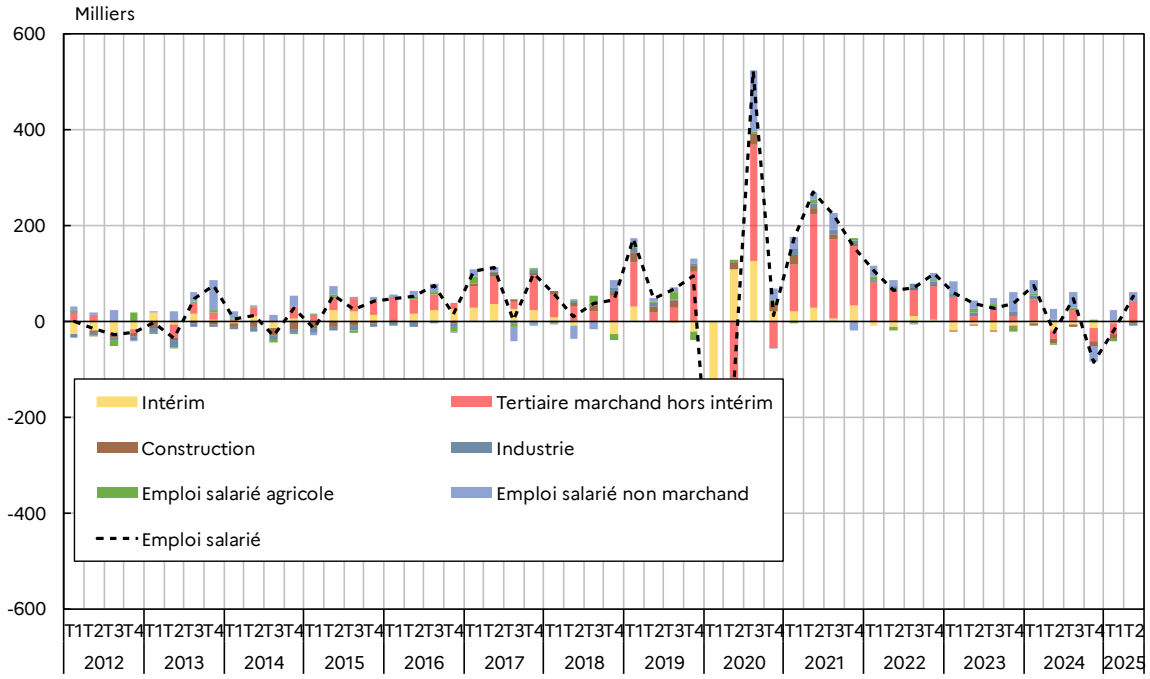
1. En 2025, l'emploi poursuit son ralentissement et évolue désormais plus en ligne avec l'activité

Après un net ralentissement en 2023 qui s'est accentué en 2024, et suite au fort rebond de 2021-2022, le rythme des créations d'emplois a poursuivi son ralentissement au 1er semestre 2025, avec une évolution de l'emploi désormais plus en ligne avec celle de l'activité. D'après l'estimation détaillée publiée le 29 août 2025 par l'Insee, dans le secteur marchand non agricole (SMNA), 33 000 emplois salariés ont été créés entre fin décembre 2024 et fin juin 2025, alors que 5 500 emplois ont été détruits. À la mi-2025, l'emploi salarié dépasse de +5 % (soit près 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 69,6 % au 2e trimestre 2025. 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. Le taux d'emploi a particulièrement augmenté pour les jeunes de 15 à 24 ans (à 35,1 % au 2e trimestre 2025, soit +5,3 points par rapport à fin 2019), bien qu'il demeure dans la moyenne en comparaison européenne (à 34,8 % 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) a été quasi stable au 1er semestre 2025 (+0,1 % sur le semestre, après avoir été stable au semestre

précédent), et a été en léger recul dans l'*industrie* (–0,2 %, après avoir été stable au semestre précédent). Dans la *construction*, l'emploi a poursuivi sa baisse ininterrompue depuis fin 2022 (–0,8 % après –0,8 % au semestre précédent). Au total, l'emploi *salarié marchand non agricole (hors intérim)* a été stable sur le semestre, et dépasse de 6,0 % son niveau d'avant la crise sanitaire (au 4e trimestre 2019). L'*emploi intérimaire* a diminué sur le semestre (–0,3 %). Il est inférieur de 8,4 % à son niveau d'avant la crise sanitaire. Enfin, l'*emploi salarié non marchand* a augmenté sur le semestre (+0,5 %, après avoir été stable au semestre précédent). Il est ainsi en hausse de +4,2 % 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

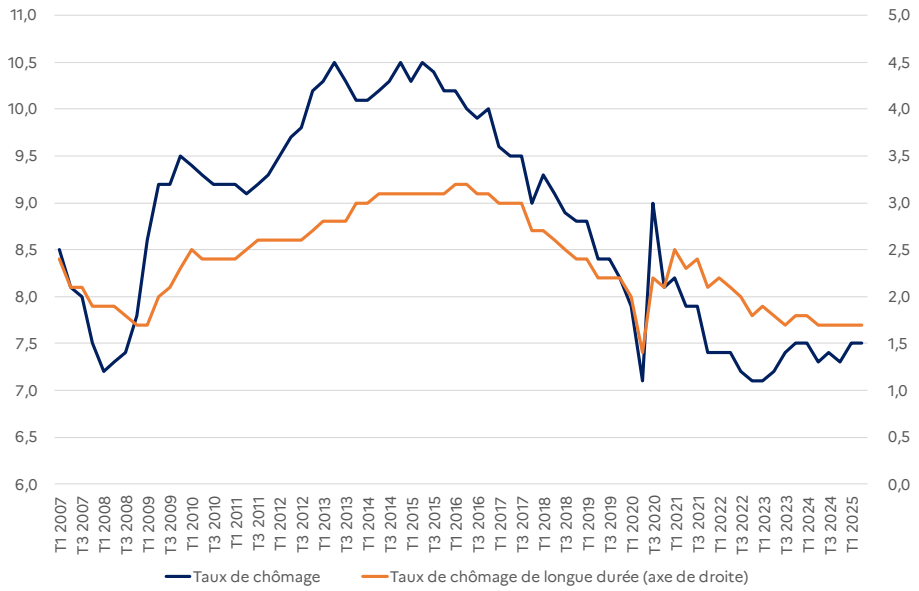
2. Le chômage est proche de son plus bas niveau depuis quarante ans

Le *taux de chômage*, à 7,5 % au 2e trimestre 2025, 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 0,7 point plus bas que son niveau d'avant la crise sanitaire, malgré une remontée de 0,4 point entre fin 2022 et le 2e trimestre 2025, en lien avec le ralentissement de l'activité. Cette baisse tendancielle 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 19,0 % pour les jeunes (actifs de 15 à 24 ans) en comparaison à 4,8 % pour les seniors (actifs de 50 ans et plus) au 2e trimestre 2025. Il s'inscrit néanmoins en baisse pour chacune des

catégories d'âge en comparaison à la situation avant la crise sanitaire (–2,8 points pour les jeunes et –1,0 point pour les seniors par rapport au 4e trimestre 2019). Au 2e trimestre 2025, un écart de 0,4 point est observé selon le sexe[3] en défaveur des hommes, avec, au 2e trimestre 2025, un taux de 7,3 % pour les femmes contre 7,7 % pour les hommes.

Le *taux de chômage de longue durée* (supérieur à un an), à 1,7 % au 2e trimestre 2025, 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 2e trimestre 2025, 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 légèrement davantage les hommes que les femmes (respectivement 1,7 % et 1,6 %) et touche en plus grande proportion les seniors et les jeunes (1,9 % des plus de 49 ans et 1,7 % des jeunes de 15 à 24 ans, contre 1,6 % des 25-49 ans).

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



Champ : France entière, hors Mayotte.

Source : Insee, enquête Emploi. Dernier point : 2e trimestre 2025

[3] Le taux d'emploi diffère de façon plus marquée selon le sexe, avec 72,1 % des hommes de 15 à 64 ans en emploi au 2e trimestre 2025 contre 67,2 % 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 (+7,6 points entre le 1er trimestre 2003 et le 2e trimestre 2025) tandis que le taux d'emploi des hommes a augmenté plus modérément (+2,1 points 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 au 2e trimestre 2025 par rapport à son niveau d'un an auparavant, 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 2e trimestre 2025, le halo autour du chômage atteint près de 1,9 million de personnes. La part du halo autour du chômage parmi les 15-64 ans s'établit à 4,4 % (en baisse de 0,1 point par rapport à son niveau du 2e trimestre 2024 et inférieur de 0,3 point à son niveau du 4e trimestre 2019). Il est par ailleurs plus élevé pour les femmes (4,8 %) que pour les hommes (4,0 %). Cet écart (0,8 point) diminue sur un an (1,2 point au 2e trimestre 2025) et est stable par rapport à celui observé à la fin de l'année 2019.

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

Après un fort repli en 2020, notamment dans l'industrie et les services, les tensions de recrutement, mesurées dans les enquêtes trimestrielles de conjoncture de l'Insee par la part des entreprises déclarant des difficultés de recrutement, sont reparties à la hausse dans tous les secteurs pour atteindre des niveaux historiquement élevés à la mi-2022 (cf. Graphique I.3). En moyenne, les tensions de recrutement sur la période 2019-2025 sont nettement supérieures à celles observées sur la période 2015-2019, qui étaient déjà en forte hausse.

Dans l'ensemble des grands secteurs, les tensions de recrutement ont diminué depuis 2023, en lien avec le ralentissement de l'emploi, mais restent en 2025 à des niveaux supérieurs à ceux observés en moyenne sur la période 2011-2017. Depuis la fin de l'année 2022, les tensions de recrutement sont en baisse dans l'industrie (39,6 % des entreprises déclarent rencontrer des difficultés à recruter au 3e trimestre 2025, contre 67,3 % au pic de tensions atteint au 3e trimestre 2022) et dans les services (29,8 % des entreprises déclarent rencontrer des difficultés à recruter au 3e trimestre 2025, contre 58,4 % au 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 68,1 % au 3e trimestre 2025, après un pic à 83,2 % atteint au 3e trimestre 2023.

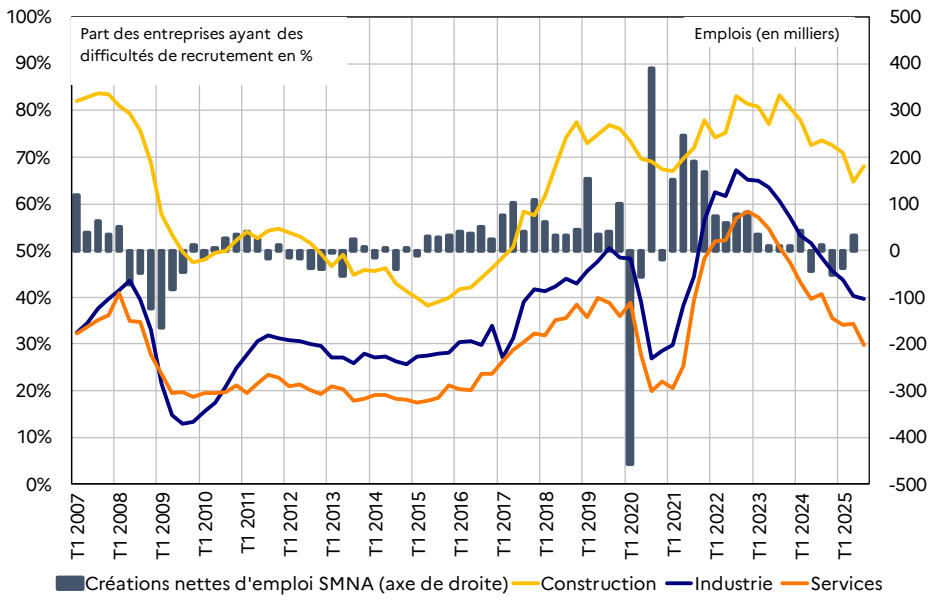
Le niveau encore relativement élevé de tensions de recrutement en 2025 peut s'expliquer à la fois par des facteurs conjoncturels et structurels. Une partie des tensions peut être due à l'intensité des embauches (rapport entre les offres d'emploi et le nombre de travailleurs), le nombre d'embauches en CDD et CDI ayant fortement progressé dans un contexte de sortie de crise sanitaire et d'amélioration de la conjoncture du marché du travail, mais le ralentissement de l'emploi observé depuis 2023 a contribué à desserrer les tensions. D'autres facteurs plus structurels peuvent expliquer ces plus fortes tensions : pénurie de main-d'œuvre dans certains

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

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 2025 (données au 3e trimestre 2025), la principale barrière à l'embauche signalée par les entreprises est le manque de main-d'œuvre compétente (citée par 37,2 % des entreprises dans le secteur de la construction, 21,1 % des entreprises dans l'industrie et 14,3 % 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 20,3 % des entreprises), l'incertitude sur la situation économique (citée par 24,6 % des entreprises dans la construction, 17,3 % dans l'industrie et 13,1 % dans les services), ainsi que les cotisations sociales trop élevées en particulier dans la construction (citée par 16,1 % des entreprises).

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.

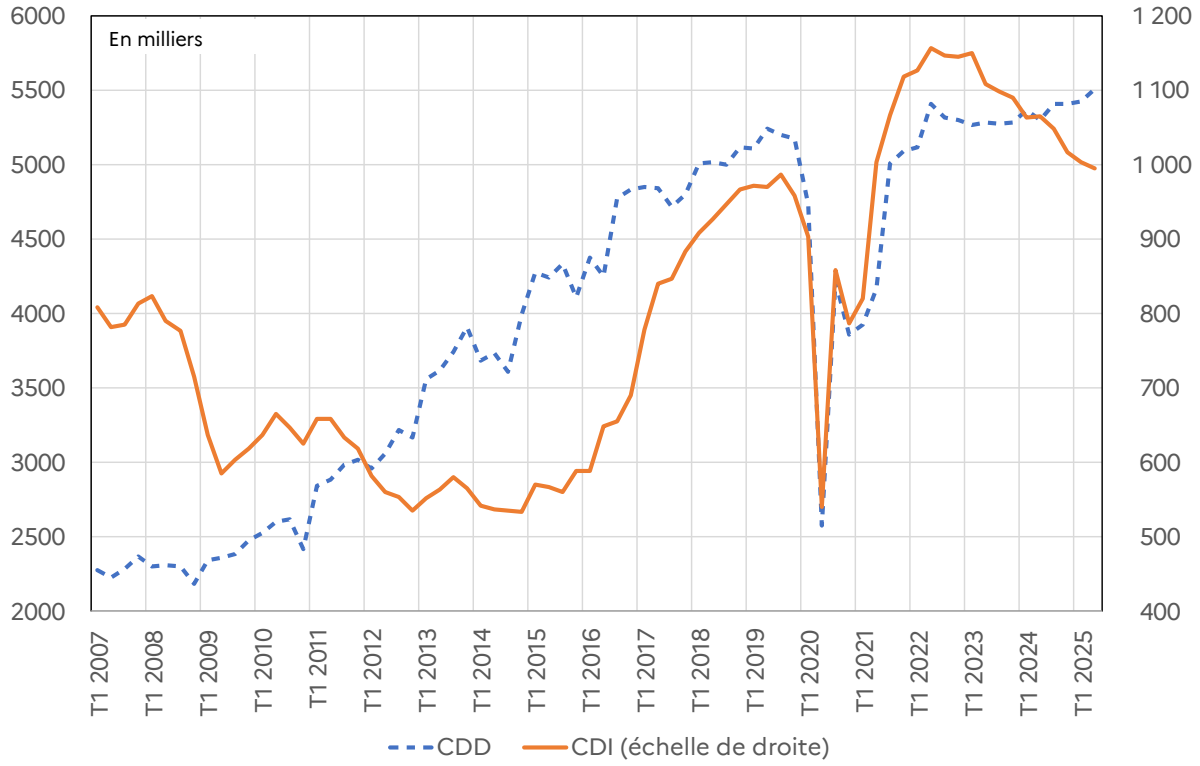
Source : Insee, enquêtes de conjoncture, estimations d'emploi localisées. Derniers points : 3e trimestre 2025 (difficultés de recrutement dans l'industrie, la construction et les services), 2e trimestre 2025 (créations nettes d'emploi salarié marchand non agricole)

[6] Niang M. , Bergeat M. et Parent G. (2021), *Comment mesurer les tensions sur le marché du travail ?*, coll. « Document d'études, » n° 251, Dares, septembre 2021 ; Ducatel V., Villedieu P., Chartier F. et Lainé F. (2025), « Les tensions sur le marché du travail en 2023 », *Dares Résultats*, n° 16, avril.

4. La part des embauches en CDI a augmenté en sortie de crise sanitaire, mais est en baisse depuis début 2023

La *qualité de l'emploi*, définie ici comme la part de contrats à durée indéterminée (CDI) parmi les embauches, s'est améliorée en sortie de crise sanitaire mais est en baisse depuis début 2023. Au 2er trimestre 2025, le nombre d'embauches en CDI a poursuivi sa baisse amorcée début 2023, mais reste toujours nettement supérieur à son niveau d'avant la crise sanitaire (+4,0 % par rapport au 4e trimestre 2019). Le nombre d'embauches en CDD augmente modérément depuis fin 2023 et distance son niveau de fin 2019 (+6,4 % au 2e trimestre 2025 par rapport au 4e trimestre 2019, contre +2,1 % au 4e trimestre 2023 par rapport au 4e trimestre 2019). Ce ralentissement des embauches en CDI a été observé en miroir du ralentissement des créations d'emplois. En 2024 par rapport à 2023, le nombre d'embauches en CDI a reculé de 5,7 % (soit –64 000 embauches en moyenne annuelle), alors que le nombre d'embauches en CDD a augmenté, avec un niveau en 2024 supérieur de 1,8 % à celui de 2023 (soit +96 000 embauches en moyenne annuelle). Cette tendance s'est poursuivie en 2025 (cf. Graphique I.4). Ainsi, au 1er trimestre 2025 et au 2e trimestre 2025, le nombre d'embauches en CDD a augmenté (respectivement +0,4 % et +1,5 % en variation trimestrielle), tandis que le nombre d'embauches en CDI s'est replié (respectivement –1,3 % et –0,8 % en variation trimestrielle).

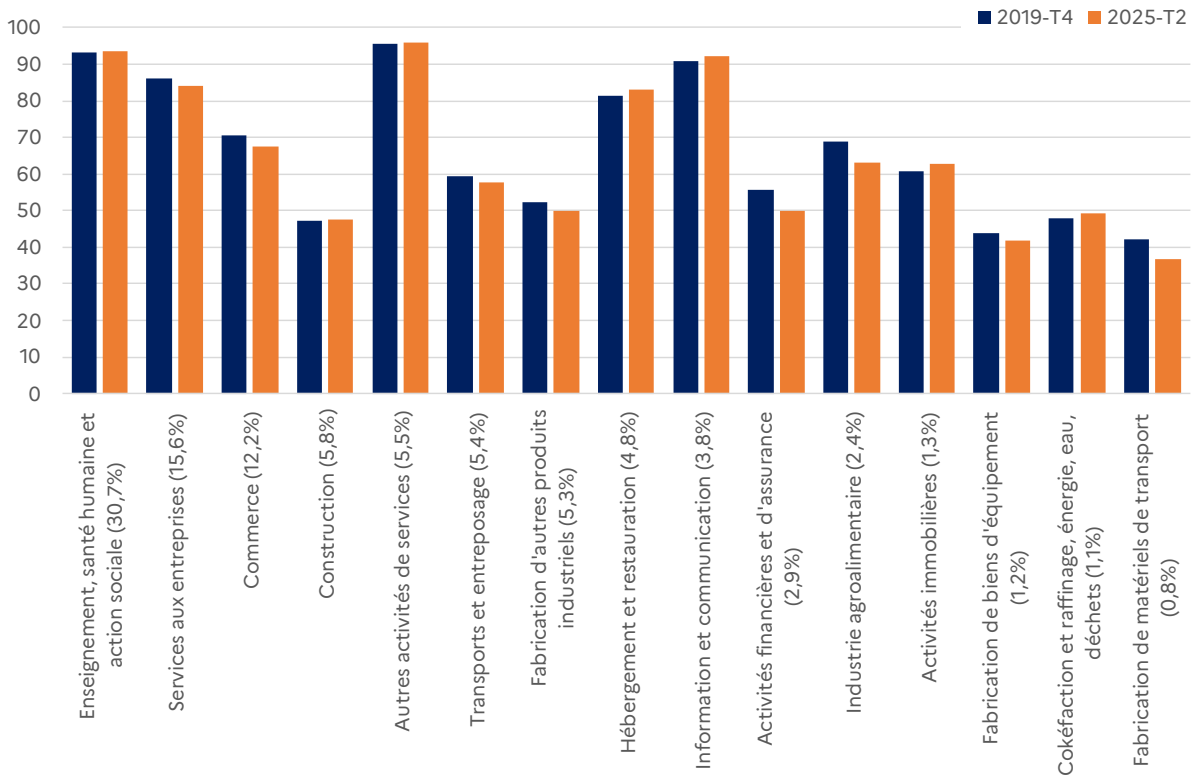
Graphique I.4 – Évolution du nombre d'embauches par type de contrat de travail (hors agriculture, intérim et particuliers employeurs)



Source : Dares, Mouvement de main-d'œuvre. *Dernier point : 2e trimestre 2025*

Au 2e trimestre 2025, la part des CDD dans les embauches (hors intérim) est revenue à son niveau d'avant la crise sanitaire, à 84,7 % dans l'ensemble de l'économie, et est en hausse de 2,6 points depuis début 2023. Par rapport à fin 2019, la part de CDD dans les embauches (hors intérim) est en baisse dans 8 sur 15 secteurs (cf. Graphique I.5), qui représentent environ 46 % des embauches au 2e trimestre 2025. L'évolution de la part de CDD dans les embauches enregistre des évolutions hétérogènes selon les secteurs : en particulier en nette diminution dans les secteurs des activités financières et d'assurance (–6,0 points par rapport au 4e trimestre 2019), de l'industrie agroalimentaire (–5,9 points), de la fabrication de matériels de transport (–5,6 points), du commerce (–3,1 points) ; en hausse modérée dans les secteurs des activités immobilières (+2,1 points), de l'hébergement et restauration (+1,7 point), de la cokéfaction et raffinage et énergie, eau et déchets (+1,6 point) et de l'information et la communication (+1,4 point) ; en légère hausse dans le secteur de la construction, des autres activités de service et de l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale.

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



Lecture : au 2e trimestre 2025, 67,5 % des embauches hors intérim se font en CDD dans le secteur du commerce, contre 70,6 % dans ce même secteur au 4e trimestre 2019. Les chiffres entre parenthèses correspondent à la part de l'emploi salarié des secteurs dans l'emploi salarié total (en personnes physiques) d'après les comptes nationaux trimestriels.

Source : Dares, Mouvement de main-d'œuvre *; Insee,* Comptes nationaux trimestriels du 2e trimestre 2025

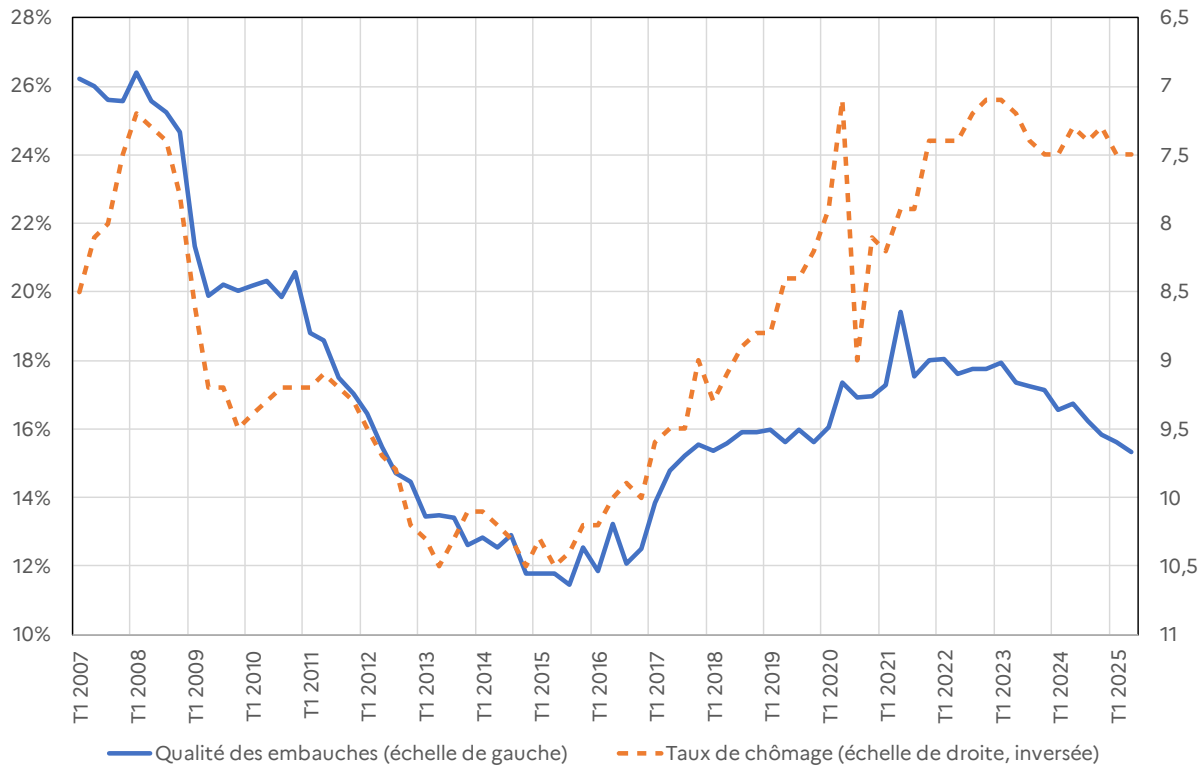
La part du *temps partiel* dans l'emploi est plus faible qu'avant la crise sanitaire (17,7 % au 2e trimestre 2025 contre 18,8 % au 4e trimestre 2019) mais en légère hausse par rapport à 2023 (17,5 % en moyenne annuelle). Le temps partiel touche davantage les femmes (26,5 %), les jeunes actifs âgés de 15 à 24 ans (23,0 %) et les seniors âgés de 50 ans et plus (21,1 %). La proportion des salariés hommes de 25 à 49 ans à temps partiel n'est que de 6,6 % (en hausse par rapport à son niveau d'avant la crise sanitaire qui était à 5,7 %). La part du temps partiel contraint[7] atteint 4,3 % de la population en emploi au 2e trimestre 2025 et est également en baisse par rapport à avant la crise sanitaire (de –1,3 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 4,5 % au 2e trimestre 2025 (soit –1,4 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 2,1 au 3e trimestre 2024). Cet écart est cependant en 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 la part des CDI dans les embauches 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 distendu depuis la crise sanitaire. En effet, la qualité des embauches est en baisse depuis début 2023, est inférieure à son niveau d'avant la crise financière de 2008 et accuse un retard d'environ 11 points par rapport à 2007, alors même que le taux de chômage se maintient à des niveaux historiquement bas.

[7] 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 – Taux de chômage et qualité des embauches



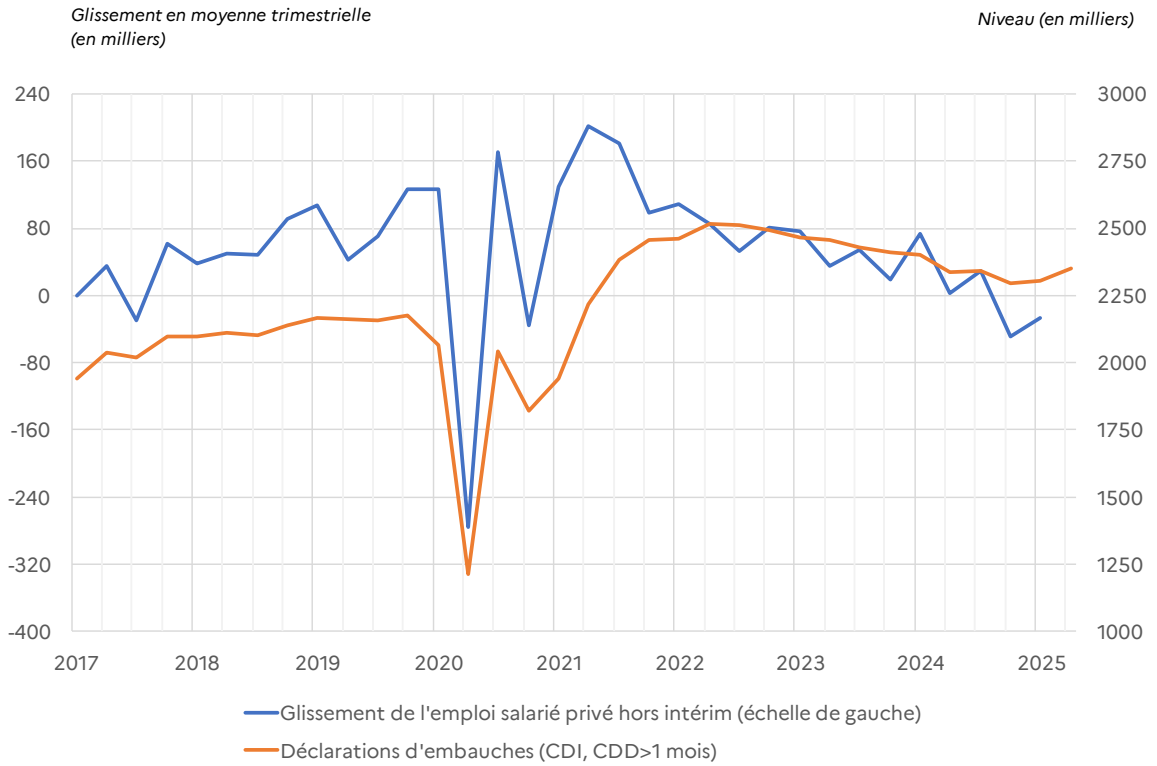
Note : la qualité des embauches est définie comme le rapport entre les embauches en CDI sur l'ensemble des embauches (CDI et CDD).

Sources : Insee, Taux de chômage *; Dares,* Mouvement de main-d'œuvre. *Dernier point : 2e trimestre 2025*

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

Le nombre d'*embauches* en contrat de plus d'un mois (CDD et CDI) est en hausse sur le 1er semestre 2025, avec +0,4 % au 1er trimestre par rapport au trimestre précédent et +1,9 % au 2e trimestre, après –4,8 % sur un an au 4e trimestre 2024. 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).

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.

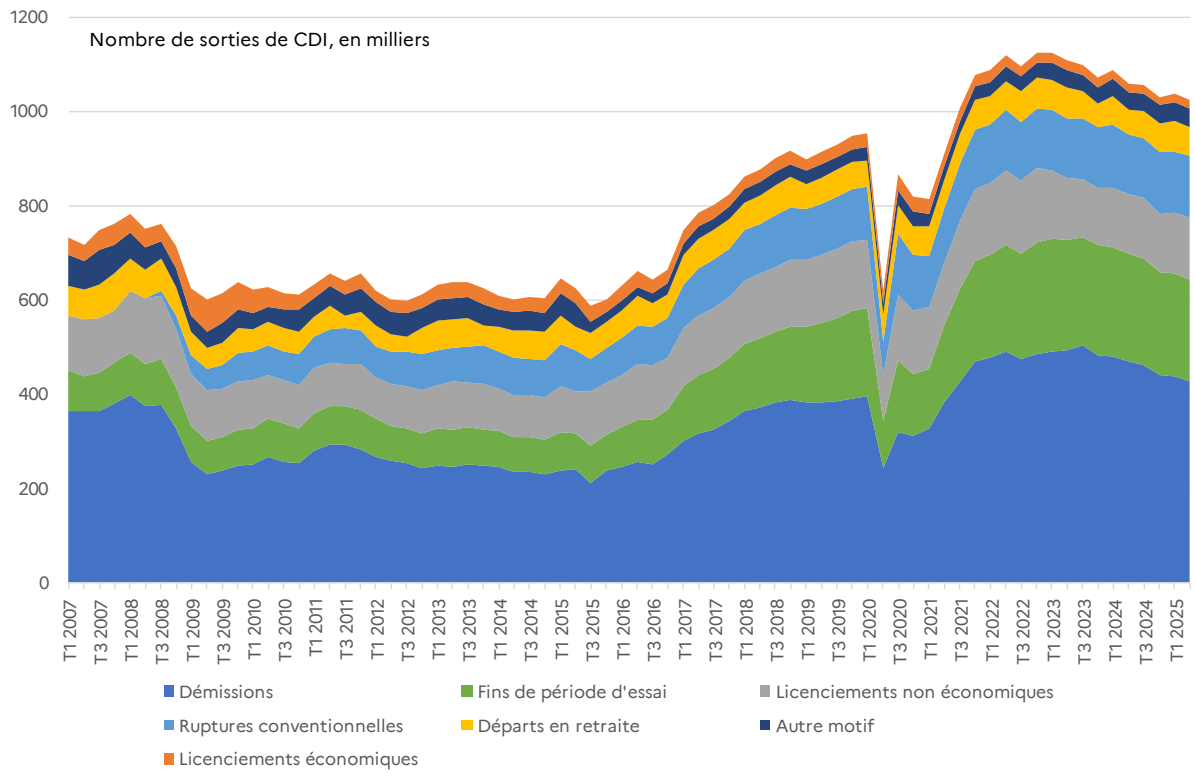
Lecture : au 1er trimestre 2025, l'emploi salarié privé (hors intérim) diminue de 27 000 postes en moyenne trimestrielle tandis que 2 305 000 déclarations préalables à l'embauche de plus d'un mois sont enregistrées sur le trimestre.

Source : Insee, Dares, Urssaf. Dernier point : 2e trimestre 2025 pour les déclarations d'embauche, 1er trimestre 2025 pour l'emploi salarié privé (hors intérim) en CDI et CDD de plus d'un mois

Concernant les ruptures de contrats, le nombre de fins de CDI est en baisse depuis fin 2022 (–9,0 % au 2e trimestre 2025 par rapport au 4e trimestre 2022) et a diminué de 1,5 % au 2e trimestre 2025 par rapport au trimestre précédent. Le nombre de fins de CDI au 2e trimestre 2025 (1 024 000) dépasse toutefois encore de 8,1 % son niveau d'avant la crise sanitaire. En particulier, une hausse importante des démissions de CDI a été observée à partir de début 2021 avant une baisse depuis début 2023. Depuis la sortie de crise sanitaire, les démissions de CDI restent toutefois à un niveau nettement supérieur à la situation avant la crise sanitaire. La part des démissions et des fins de périodes d'essai au sein des ruptures de CDI retrouve des niveaux plus proches de ceux d'avant la crise sanitaire, s'établissant respectivement à 41,6 % et 21,2 % des ruptures enregistrées au 2e trimestre 2025 (cf. Graphique I.8), contre respectivement 41,3 % et 19,6 % fin 2019.

A contrario, les ruptures conventionnelles ont atteint leur plus haut niveau depuis la création du dispositif (2009) pendant la crise sanitaire et, au 2e trimestre 2025, ont retrouvé un niveau plus proche de leur niveau de fin 2019 (+1,0 point).

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



Source : Dares, Mouvement de main-d'œuvre. *Dernier point : 2e trimestre 2025*

S'agissant des fins de CDD, près de 5,5 millions de CDD se sont terminés au 2e trimestre 2025, en hausse sur un an (+2,6 %) et en nette hausse par rapport à la situation avant la crise sanitaire (+5,9 % en comparaison au 4e trimestre 2019). Cette augmentation est néanmoins à relativiser au regard de l'augmentation du nombre total d'emplois sur la période. Les ruptures anticipées de CDD représentent 3,8 % de l'ensemble des fins de CDD, cette part est en hausse par rapport à la situation avant la crise sanitaire (+0,6 point).

En France, le taux de démission[8] (démissions relativement à l'emploi salarié) est à un niveau élevé et est proche des niveaux de 2008 (2,5 % en moyenne sur l'année 2008 contre 2,2 % au 2e trimestre 2025). Ce taux est cyclique, particulièrement bas en période de crise et augmentant dans un contexte de reprise économique. La montée des démissions pourrait donc s'expliquer en partie par un regain de dynamisme du marché du travail – malgré le

[8] Dares (2022), « La France vit-elle une "Grande démission" ? », octobre.

ralentissement observé depuis 2023 – 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 touche 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 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.

B. Contexte économique des revalorisations du Smic en 2025

Cette section met en perspective l'évolution du Smic avec celle de l'ensemble des salaires. Durant l'épisode inflationniste, 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 et en 2025, 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. Aucune revalorisation n'a eu lieu en 2025 à date de publication du rapport.

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 sept fois ce dernier en trois ans (entre le 1er janvier 2021 et le 1er août 2023) (cf. Tableau I.1). À partir de 2024, l'inflation reflue. Entre le 1er janvier 2023 et le 1er janvier 2024, le Smic progresse de façon légèrement plus dynamique que les prix sur la même période, permettant ainsi une préservation du pouvoir d'achat des salariés rémunérés au Smic. Au 1er novembre 2024, le Smic a été augmenté de 2 % en anticipation de la revalorisation du 1er janvier 2025, s'établissant à 11,88 €. Le Smic n'a pas été augmenté au cours de l'année 2025 à date de publication du rapport, en effet, la revalorisation automatique du 1er janvier 2025 ayant été entièrement anticipée au 1er novembre 2024.

Le décret du 26 novembre 2024 fixe deux valeurs de référence indicative pour guider l'évaluation du caractère adéquat du montant du Smic, comme prévu à l'article 5 de la directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil relative à des salaires minimums adéquats dans l'Union européenne : 60 % du salaire mensuel net médian en équivalent temps plein des salariés et 50 % du salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein des salariés. Selon les dernières données disponibles, ces deux ratios se situent en 2024 à 62 % pour le ratio Smic sur salaire mensuel net médian en équivalent temps plein (soit 2 247 euros en 2024 à laquelle est comparé

le Smic mensuel net moyen sur l'année 2024) et 50 % pour le ratio Smic sur salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein (soit 2 814 euros en 2024 à laquelle est comparé le Smic mensuel net moyen sur l'année 2024). Ces ratios sont donc en ligne avec les points de référence fixés par le décret de novembre 2024.

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 du niveau de vie 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).
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), 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

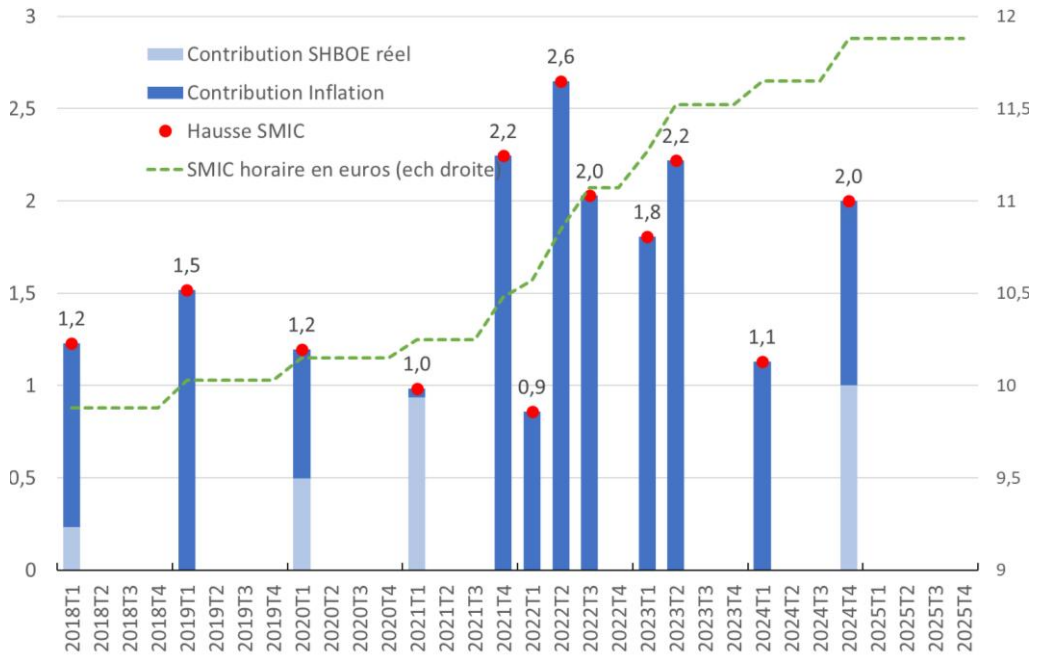
Dates	Montant horaire (brut)	Évolution	Mécanisme
1er janvier 2012	9,22 €	0,3 %	Revalorisation annuelle automatique
1er juillet 2012	9,40 €	2,0 %	1,4 % de revalorisation automatique anticipée sur celle du 1er janvier 2013 0,6 % de « coup de pouce » du gouvernement
1er janvier 2013	9,43 €	0,3 %	Revalorisation 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 2,0 % de revalorisation automatique au 1er janvier 2025 anticipée au 1er novembre 2024

Source : Dares

Entre fin 2021 et début 2024, le Smic a surtout progressé en raison du gain inflationniste : plusieurs hausses ont eu lieu car l'inflation a dépassé le seuil de 2 % (cf. Tableau I.1 et Graphique I.9) et lors des revalorisations au 1er janvier, la contribution du salaire réel était négative et n'entrait pas dans le calcul. Si les salaires réels n'ont pas progressé en 2022 ou 2023, il en va différemment en 2024 et 2025. Ainsi, lors de la revalorisation anticipée de fin 2024, environ la moitié de la hausse était due à cette composante de salaire réel (environ 1 %) et cela devrait être encore le cas au 1er janvier 2026 même si l'ampleur de la hausse devrait

être plus limitée[9] (voir partie E du chapitre 1). Dans la mesure où depuis mi-2023 l'inflation s'est repliée et les autres salaires ont réagi avec retard à la vague inflationniste, le Smic a enregistré une progression plus rapide que celle de l'inflation au cours des dernières années, en raison du mécanisme de double indexation du Smic sur l'inflation et sur la progression du pouvoir d'achat du SHBOE. Dans ce contexte, à partir de 2024, la progression du Smic ralentit et se rapproche de celle des salaires de base (cf. Chapitre 2).

Graphique I.9 – Revalorisations du Smic entre 2018 et 2024



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

2. Les salaires réels progressent de nouveau depuis 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.

[9] La hausse anticipée de 2 % a été décidée par le gouvernement de façon anticipée sur la progression du Smic au 1er janvier 2025, qui aurait effectivement progressé de 2 %, avec une décomposition de la hausse selon la formule qui correspond à celle reportée sur le graphique II.1.

- Le salaire horaire de base des ouvriers et des employés (SHBOE[10]) 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 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 marquée par la prime de partage de la valeur (PPV, instaurée en juillet 2022[11]) mise en place afin de soutenir le pouvoir d'achat des salariés. Les versements associés à cette prime ont contribué significativement à la croissance des rémunérations versées en 2022 puis ont été neutres en 2023 (le montant de PPV versé étant stable). Ils se sont repliés en 2024 par rapport à 2022 et 2023, années pendant lesquelles la PPV a été fortement mobilisée pour redonner aux salariés du pouvoir d'achat dans un contexte de forte inflation.

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 +0,7 % sur la période 2010-2019 (cf. Tableau I.2). 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 (Graphique I.12). 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. La productivité a ensuite amorcé un rattrapage à partir de 2023, progressant davantage que les salaires réels.

---

[10] 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).

[11] La prime de partage de la valeur (PPV), instaurée en juillet 2022 en remplacement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA), est un dispositif qui permet à l'employeur de verser au salarié une prime facultative, qui peut être exonérée d'impôt et de cotisations sociales sous certaines conditions. Son versement dépend d'une décision prise par l'employeur ou d'un accord d'entreprise. Les modalités d'exonération de cette prime varient selon la date de son versement : les conditions d'exonérations ont été durcies à compter du 1er janvier 2024.

Le SMPT dans les branches marchandes non agricoles (BMNA) corrigé de l'activité partielle a progressé de 3,9 % en moyenne annuelle en 2023, après avoir augmenté de 3,7 % en 2022 (cf. Tableau I.2). À partir de 2023, la nette diminution du recours à l'activité partielle atténue la différence de dynamique entre le SMPT et le SMPT corrigé de l'activité partielle. Le SMPT BMNA a ralenti en 2024, à +2,6 %. Toutefois, en termes réels, le pouvoir d'achat du SMPT BMNA a crû de +0,8 % en 2024 et est très dynamique au 2e trimestre 2025 (+1,3 %), en partie grâce à la progression du SMPT nominal (+2,1 %). Cette croissance marquée faite suite au recul sur les années précédentes des évolutions du pouvoir d'achat du SMPT BMNA économique, à –0,9 % en 2023 et de -1,5 % en 2022.

En termes nominaux, le SMB a augmenté de +2,9 % en moyenne annuelle en 2024, après +4,3 % en 2023 et le SHBOE de +3,1 %, après +4,7 % (cf. Tableau I.2). 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 reflux de l'inflation en 2024 par rapport à 2023 s'est traduit par une progression du SMB, de +1,3 %) et du SHBOE, à +1,5 % (cf. Tableau I.2 et Graphique I.10, SMB et SHBOE réels dans les branches marchandes non agricoles).

Au 3e trimestre 2025, le SMB et le SHBOE ont crû de +2,0 % en glissement annuel en termes nominaux (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 (+0,9 % pour le SMB et le SHBOE au 3e trimestre par rapport au 3e trimestre 2024).

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

	Taux de croissance annuel moyen				Glissement annuel	
	2010-2019	2022	2023	2024	T2 2025	T3 2025
SHBOE (salaire horaire de base des ouvriers et des employés)	1,6 %	3,8 %	4,7 %	3,1 %	2,1 %	2,0 %
SMB (salaire mensuel de base)	1,6 %	3,3 %	4,3 %	2,9 %	2,1 %	2,0 %
SMPT BMNA économique (salaire moyen par tête dans les branches non agricoles, retraité de l'activité partielle)	1,7 %	3,7 %	3,9 %	2,6 %	2,1 %	n.d.
Smic***	1,0 %	5,2 %	5,4 %	2,2 %	2,0 %	2,0 %
IPCHT (indice des prix à la consommation hors tabac)*	1,0 %	5,6 %	4,6 %	1,6 %	0,9 %	1,1 %
Prix de valeur ajoutée (branches marchandes non agricoles)	0,6 %	4,3 %	5,9 %	0,8 %	1,2 %	0,2 %

	Taux de croissance annuel moyen				Glissement annuel	
	2010-2019	2022	2023	2024	T2 2025	T3 2025
SHBOE déflaté par l'IPCHT**	0,6 %	-1,7 %	0,1 %	1,5 %	1,2 %	0,9 %
SMB déflaté par l'IPCHT**	0,6 %	-2,2 %	-0,3 %	1,3 %	1,2 %	0,9 %
SMPT BMNA économique déflaté par l'IPCHT**	0,7 %	-1,5 %	-0,9 %	0,8 %	1,3 %	n.d.
Salaire super brut moyen par tête déflaté par le prix de valeur ajoutée BMNA (y.c. CICE)	0,6 %	0,7 %	-1,7 %	2,4 %	1,3 %	n.d.
Productivité BMNA (personnes physiques)	0,7 %	0,3 %	1,5 %	1,6 %	0,9 %	n. d

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

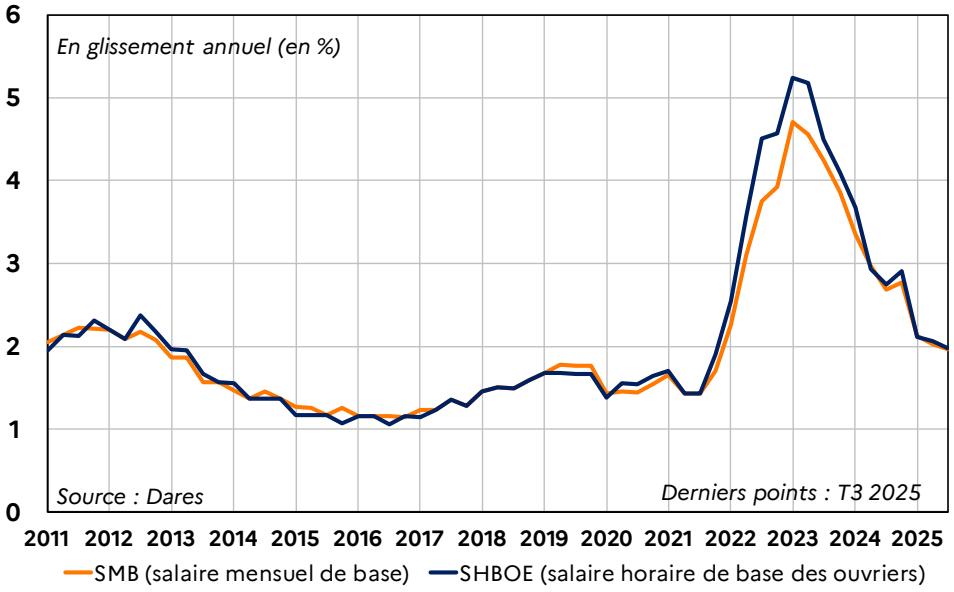
*** Le SHBOE et le SMB étant mesurés en fin de trimestre, ils sont déflatés par l'IPCHT de fin de trimestre, contrairement au SMPT qui est mesuré en moyenne trimestrielle et est donc déflaté par l'IPCHT moyen.*

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

Note : les évolutions 2010-2019 calculées comparent les niveaux de l'année 2019 aux niveaux de l'année 2009.

Sources : Dares, Insee ; calculs DG Trésor

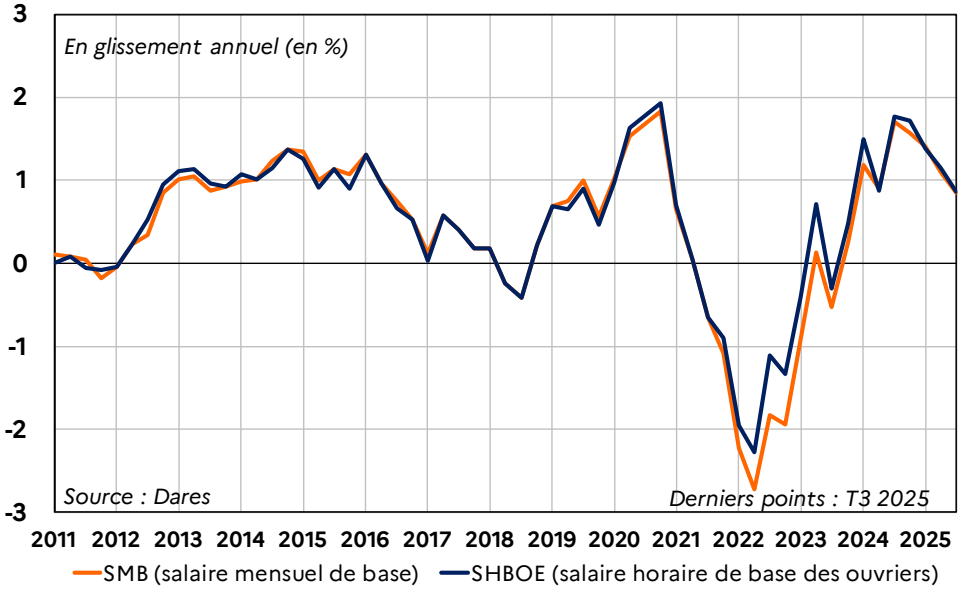
Graphique I.10 – SMB et SHBOE nominaux dans les branches marchandes non agricoles (glissement annuel, en %)



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 2025.

Sources : Dares, Insee ; calculs DG Trésor

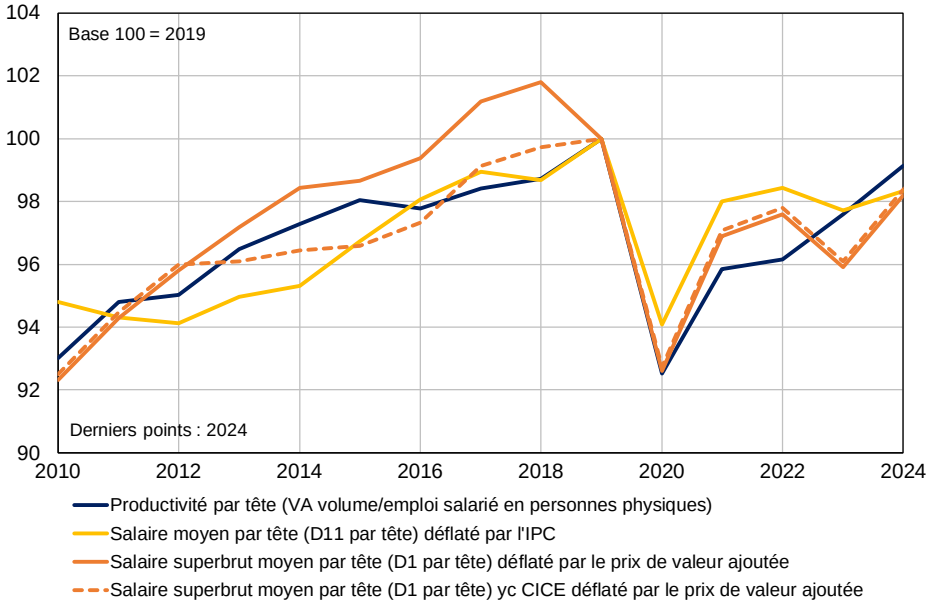
Graphique I.11 – SMB et SHBOE réels dans les branches marchandes non agricoles (glissement annuel, en %)



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 2025. 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

C. Combien de salariés ont été concernés par la revalorisation du Smic du 1er novembre 2024[12] ?

Au 1er novembre 2024, 2,2 millions de salariés des entreprises du secteur privé hors agriculture ont été directement concernés par la revalorisation du Smic horaire[13] anticipée sur celle du 1er janvier 2025 (cf. Encadré I.2), soit 12,4 % des salariés sur ce champ[14], en baisse de 2,2 points par rapport au 1er janvier 2024 (cf. Graphique I.13). Il faut par ailleurs noter que ce pourcentage ne doit pas être lu comme le pourcentage des salariés effectivement rémunérés au niveau du Smic (cf. Encadré I.2).

Encadré I.2 – La méthodologie de l'enquête Acemo pour prendre en compte la revalorisation au 1er novembre 2024 anticipée sur celle du 1er janvier 2025

Au 1er novembre 2024, le gouvernement a porté le montant du Smic brut horaire à 11,88 euros, soit une augmentation de 2 % anticipant la hausse qui aurait résulté de l'application au 1er janvier 2025 des règles de revalorisation annuelle du Smic. Aucune augmentation additionnelle n'a eu lieu le 1er janvier 2025. Contrairement aux années précédentes, le pourcentage de bénéficiaires de la revalorisation du Smic mesuré par l'enquête Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo) 2025 est réalisé par rapport au 1er novembre 2024 plutôt qu'au 1er janvier 2025. Une méthodologie spécifique a été utilisée. Le bloc de questions dans l'enquête relatif à la revalorisation automatique du Smic a notamment été modifié, en précisant la date de la revalorisation au 1er novembre. En particulier, une question porte sur le nombre de salariés qui ont bénéficié directement de la revalorisation du Smic au 1er novembre 2024. Pour déterminer le pourcentage de salariés concernés il est nécessaire de définir les effectifs globaux à la même date qui interviendront au dénominateur du calcul de la proportion. Pour ne pas alourdir le questionnaire, les données relatives aux effectifs totaux et à la quotité de travail permettant de calculer la part des bénéficiaires de la revalorisation du Smic dans l'effectif total et selon le temps de travail au 31 octobre ont été déterminés à partir des déclarations de la DSN. Aucune question sur les effectifs au 31 octobre 2024 n'a été ajoutée et la question sur les effectifs au 31 décembre 2024 a été conservée. Les effectifs totaux au 31 octobre ont donc été estimés en utilisant l'évolution des effectifs mesurés dans la déclaration sociale nominative (DSN) entre octobre et décembre 2024, puis ajustés avec les données

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

[13] 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 novembre 2024.

[14] 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).

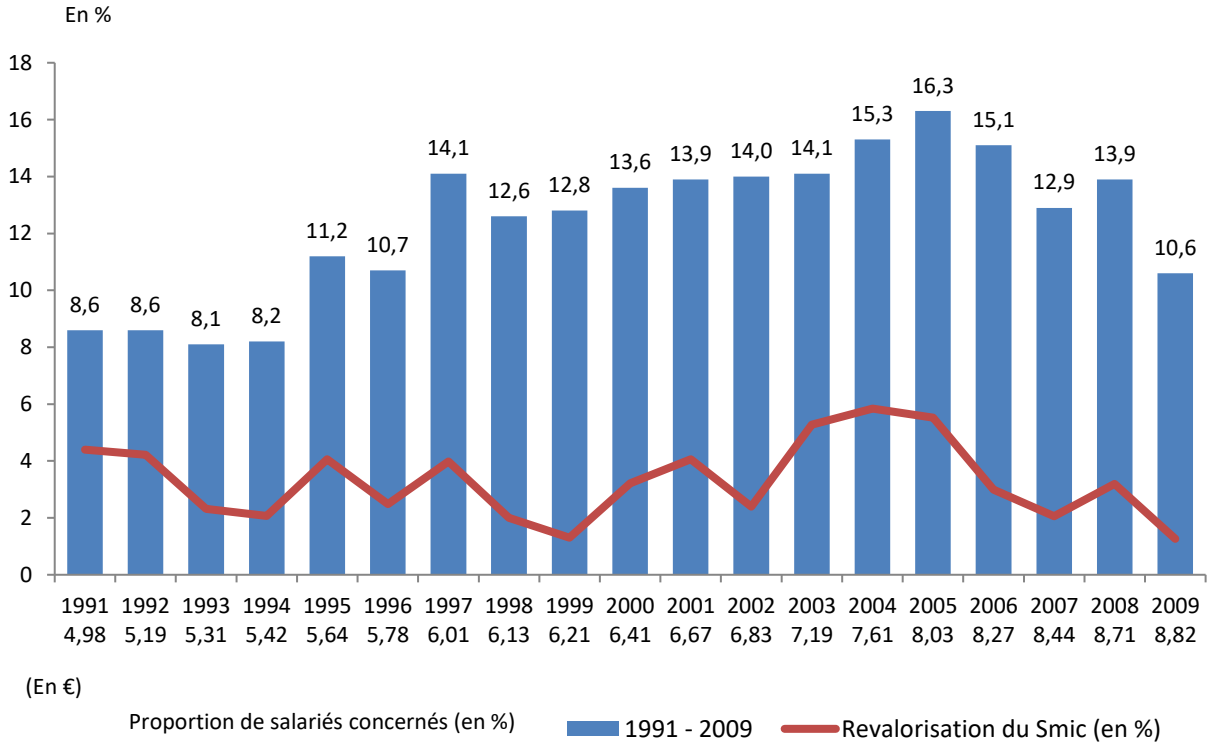
sur les effectifs au 31 décembre collectés. L'effectif total Acemo de fin octobre est donc mesuré de la façon suivante :

*Effectif_acemo_octobre = Effectif_dsn_octobre/Effectif_dsn_decembre * Effectif_acemo_decembre (celui du questionnaire)*

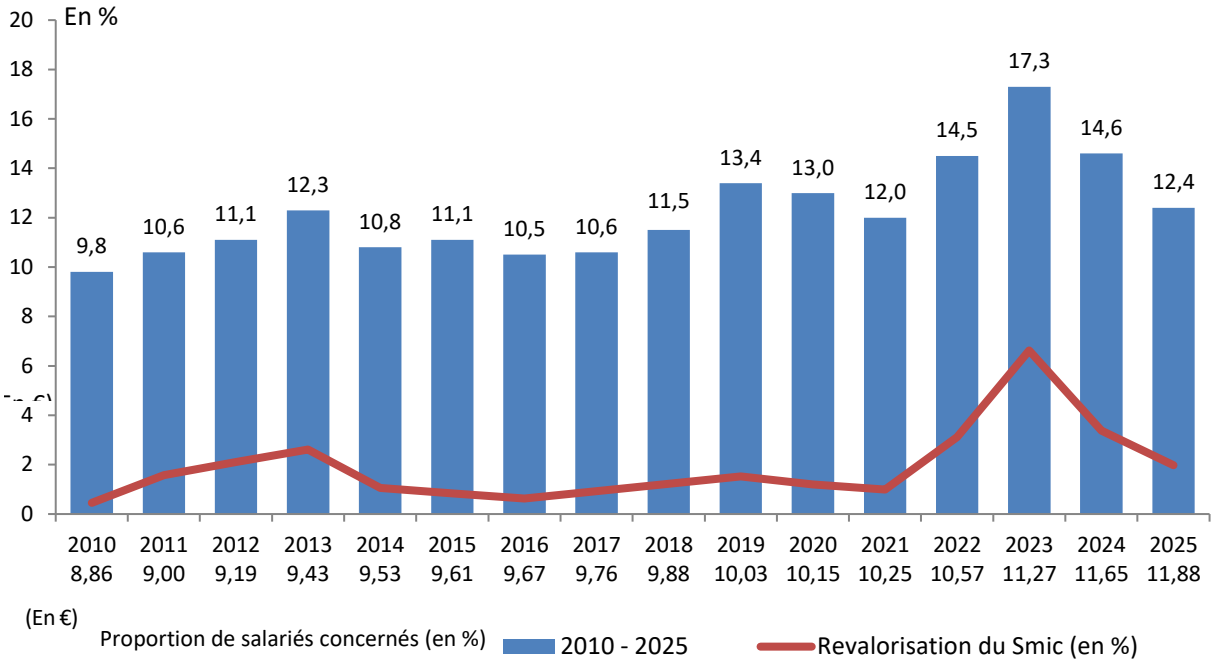
L'extraction des informations DSN a été réalisée début juillet pour tous les établissements de l'échantillon. Dans l'échantillon relatif au volet trimestriel de l'enquête (Smic-Trim), 5 % des entreprises n'ont pas été retrouvées dans la DSN. Dans l'échantillon relatif au TPE (Smic-TPE), 1,8 % des entreprises n'ont pas été retrouvées dans la DSN. Pour ces unités, le choix a été fait de prendre l'effectif total à fin décembre. Plusieurs contrôles sur les effectifs déclarés ont été mis en place à partir de la DSN et en utilisant les informations disponibles s'agissant des conventions collectives.

Graphique I.13 – 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.*

*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 (+ 2,0 %) en raison de la hausse de l'inflation.

- En 2023, le smic a été revalorisé en mai (+2,2 %)

- En 2025, la revalorisation a été anticipée au 1er novembre 2024 et l'information a donc été collectée à cette date, et non au 1er janvier 2025.

Lecture : 12,4 % des salariés bénéficient de la revalorisation du Smic au 1er novembre 2024.

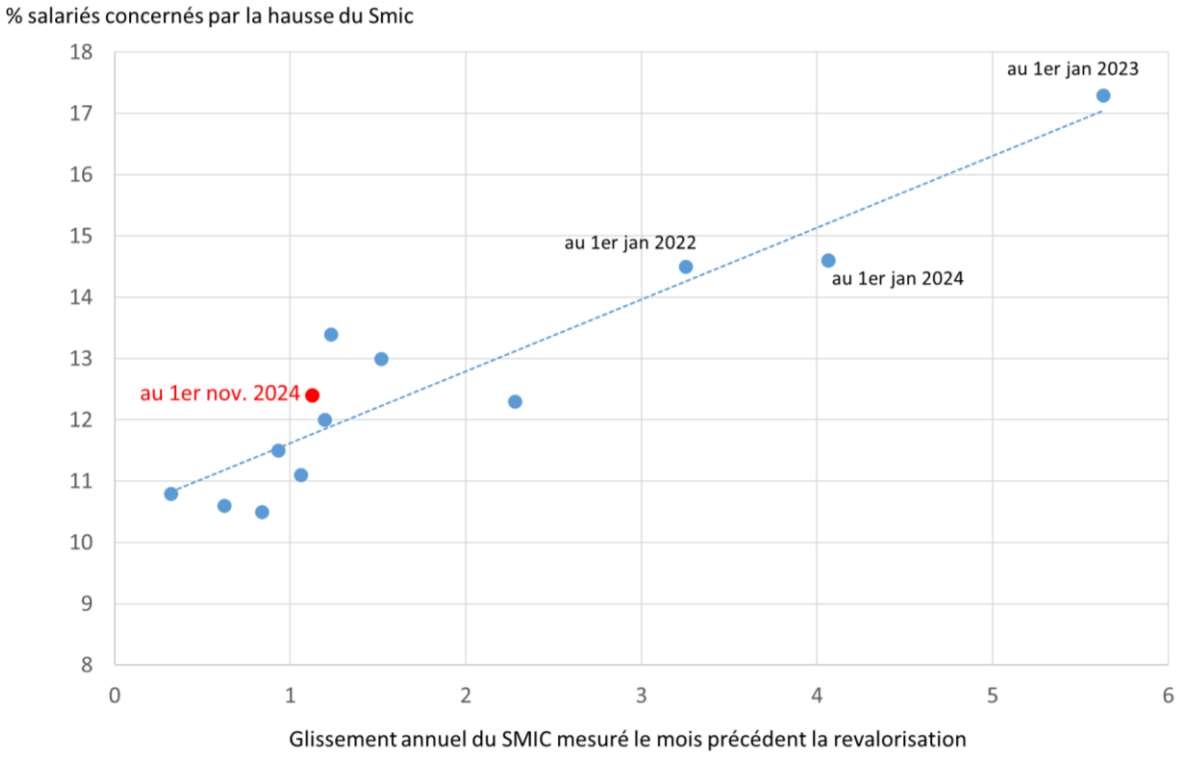
Champ : France hors Mayotte ; ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs sauf agriculture, administration publique, particuliers employeurs et activités extraterritoriales. Les syndicats de copropriété, les associations loi 1901 de l'action sociale et les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

Source : Dares, enquêtes Acemo

Le pourcentage de salariés concernés par la revalorisation du Smic au 1er novembre 2024 anticipée sur celle du 1er janvier 2025 se rapproche de sa tendance historique. Il revient à des niveaux similaires aux années 2018-2021 et après le pic historique atteint en 2023 (17,3 % de salariés concernés). La part de bénéficiaires de ces revalorisations du Smic est en effet fortement corrélée au dynamisme passé de ce dernier (cf. Graphique I.14). Si la hausse du Smic

est plus importante, le nombre de salariés « rattrapés » par le Smic augmente car les salaires supérieurs au Smic ne répercutent pas instantanément cette hausse en particulier car les délais de négociations des minima de branche peuvent rendre certaines grilles non-conformes au Smic. Ainsi, au 1er janvier 2023, les trois hausses du Smic de 2022 avaient conduit à un nombre important de branches non conformes et donc 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 avaient contribué à diminuer la proportion de salariés concernés par la hausse du Smic au 1er janvier 2024. La baisse du nombre de bénéficiaires au 1er novembre 2024 est ainsi cohérente avec la relative faiblesse du nombre de branches non conformes en 2024 (cf. Chapitre 2).

Graphique I.14 – 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.

Sources : Dares, Insee

Encadré I.3 – Combien de salariés sont rémunérés au Smic ?

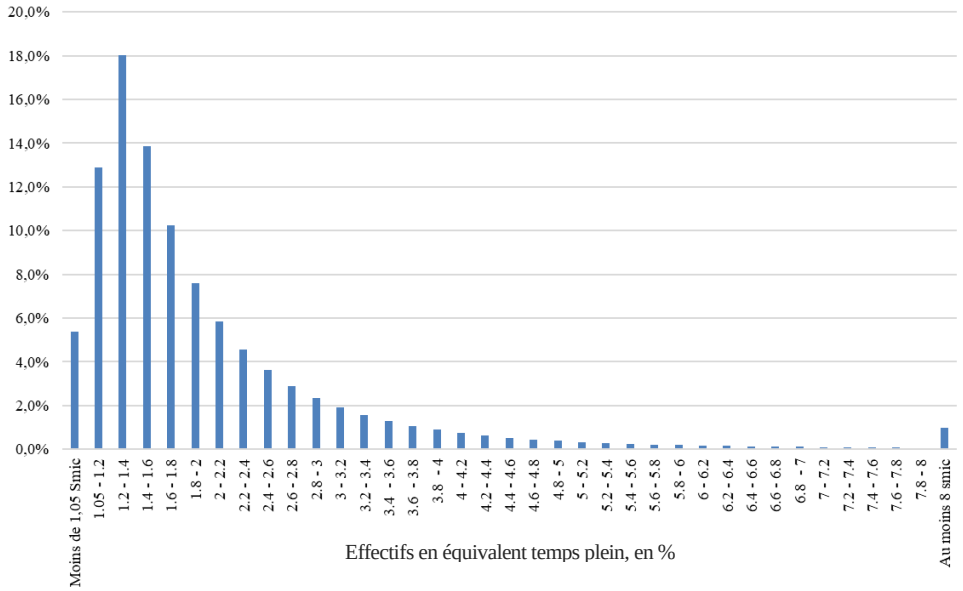
Mesurer le nombre de salariés percevant le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) nécessite de disposer de données permettant de décrire finement les différentes composantes de la rémunération, pour isoler la fraction de rémunération correspondant à l'assiette du Smic.

L'assiette de vérification du Smic comprend le salaire de base, augmenté des avantages en nature et de majorations ayant, de fait, le caractère d'un complément de salaire. Les primes de fin d'année ou de 13e mois ne sont prises en compte dans l'assiette de vérification du Smic que pour le mois où elles sont payées (en d'autres termes, elles ne peuvent être lissées sur l'année pour vérifier la conformité au Smic en moyenne sur l'année ou pour chacun des douze mois de cette dernière). Les salariés bénéficiaires de la revalorisation annuelle du Smic au 1er janvier ne constituent donc pas les salariés effectivement rémunérés au Smic puisqu'ils peuvent percevoir d'autres sources de rémunération (notamment des majorations perçues au titre des heures supplémentaires, pour le travail du dimanche ou de nuit, des primes d'ancienneté, des primes d'épargne salariale ou encore un certain nombre d'autres primes pour des conditions particulières de travail par exemple).

Grâce à ces compléments, un salarié dont le salaire est revalorisé sur la base du Smic horaire peut donc bénéficier d'une rémunération brute totale par heure de travail supérieure au Smic horaire. Aucune source statistique ne permet d'évaluer précisément l'assiette du Smic, mais plusieurs sources permettent de s'en approcher. Ainsi, selon les données de la Base tous salariés de l'Insee, en 2023, 5,4 % des salariés (en équivalent temps plein - EQTP) du privé environ, soit un peu moins d'un million de personnes (en EQTP), perçoivent un salaire brut horaire « global » inférieur à 1,05 Smic (cf. Graphique I.15).

L'enquête de l'Insee sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (Ecmoss) permet d'apporter un éclairage complémentaire, en fournissant une décomposition de la rémunération (brute), où sont notamment distingués les éléments variables. Cette décomposition ne permet pas d'identifier finement tous les éléments de rémunération retenus dans l'assiette de vérification du Smic. Elle permet toutefois d'estimer la fraction de rémunération au plus près de l'assiette de vérification du Smic, en soustrayant de la rémunération du salarié les éléments mesurés par l'enquête et exclus de l'assiette. Ainsi, sur le champ de l'enquête Ecmoss restreint au secteur privé (les salariés entre 18 et 65 ans des entreprises du privé – hors agriculture, activités extraterritoriales, activités des ménages en tant qu'employeurs – employant au moins 10 salariés) et sur un millésime plus ancien (2022), 14,5 % des salariés sont rémunérés avec un salaire de base inférieur à 1,05 Smic. Grâce à divers compléments, la majorité des salariés dont le salaire de base est inférieur à 1,05 Smic bénéficient d'une rémunération brute totale supérieure au montant du Smic. En 2022, 48,2 % d'entre eux ont une rémunération totale comprise entre 1,05 et 1,4 Smic et 11,5 % une rémunération totale supérieure à 1,4 Smic (cf. Graphique I.16).

Graphique I.15 – Distribution des salaires bruts horaires en 2023



Note : en abscisse, les salaires horaires sont exprimés en multiples du Smic. Certains salaires en équivalent temps plein (EQTP) sont inférieurs au Smic ; ceci est en effet permis par certains statuts. Cependant, l'existence de rémunérations inférieures au Smic peut aussi provenir d'incohérences entre salaires et durées travaillées dans les déclarations administratives, qui ne peuvent être toutes redressées. Les parts sont calculées sur les données de 2023, dernier millésime disponible ; elles varient relativement peu d'une année à l'autre.

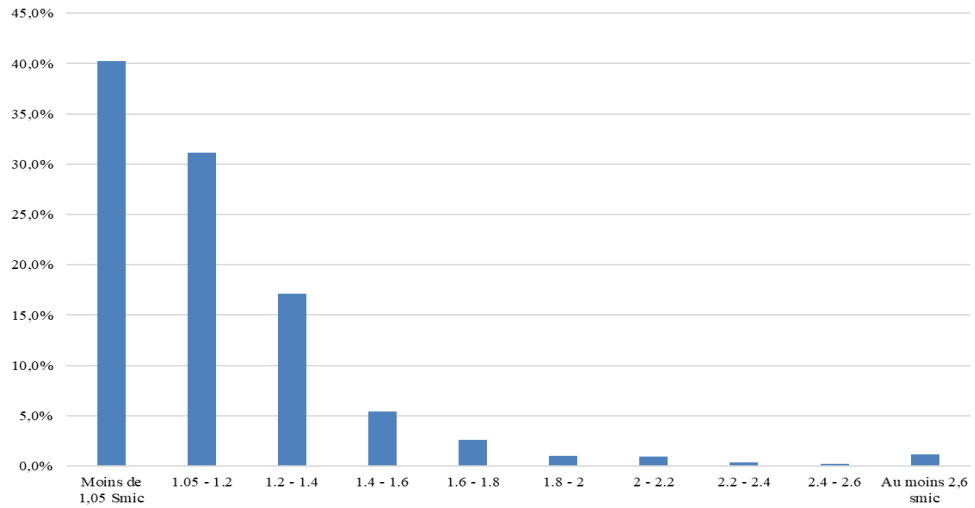
Lecture : en 2023, 18,0 % des salariés (en EQTP) perçoivent un salaire brut horaire compris entre 1,2 et moins de 1,4 Smic brut horaire.

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, calculs Dares

En revanche, 40,2 % des salariés dont le salaire de base est inférieur à 1,05 Smic ont une rémunération totale qui demeure inférieure à 1,05 Smic. Ces salariés sont majoritairement des femmes (60 %) ; cette proportion est sensiblement supérieure à la part des femmes parmi les salariés dont le salaire de base est inférieur à 1,05 Smic (53 %) et parmi l'ensemble des salariés (44 %). Les salariés sans diplôme ou avec un diplôme de niveau CEP sont également surreprésentés parmi ces salariés. Ils représentent 37 % de ces derniers, contre 32 % des salariés dont le salaire de base est inférieur à 1,05 Smic et 15 % de l'ensemble des salariés. Ils travaillent plus fréquemment dans le secteur des services aux entreprises (33 %, contre 28 % des salariés dont le salaire de base est inférieur à 1,05 Smic et 20 % de l'ensemble des salariés) ou dans celui des services aux particuliers (32 %, contre 24 % des salariés dont le salaire de base est « proche du Smic » et 20 % de l'ensemble des salariés). À l'inverse, Ces salariés sont moins présents dans l'industrie (9 % d'entre eux y travaillent) que l'ensemble des salariés dont le salaire de base est inférieur à 1,05 Smic (15 %), et, plus généralement, que l'ensemble des salariés (19 %). Selon le secteur d'activité, les salariés bénéficient plus ou moins fréquemment de compléments de salaire. Ainsi, 48 % des salariés des services aux particuliers perçoivent des primes qui ne sont pas versées sur une base mensuelle, contre 81 % des salariés de l'industrie.

Graphique I.16 – Distribution des salaires bruts horaires des salariés dont le salaire de base est « proche du Smic » en 2022



Note : par salaire de base « proche du Smic », on entend salaire de base inférieur à 1,05 Smic.

Note : En abscisse, les salaires horaires sont exprimés en multiples du Smic. Certains salaires en EQTP sont inférieurs au Smic (voir notes du graphique EC1).

Lecture : en 2022, 17,1 % des salariés dont le salaire de base est « proche du Smic » perçoivent un salaire horaire brut total compris entre 1,2 et moins de 1,4 Smic horaire brut.

Champ : France hors Mayotte, salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé (hors apprentis et stagiaires), hors agriculture, activités extraterritoriales, salariés des particuliers employeurs

Source : Insee-Dares, enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires 2022 (Ecmoss)

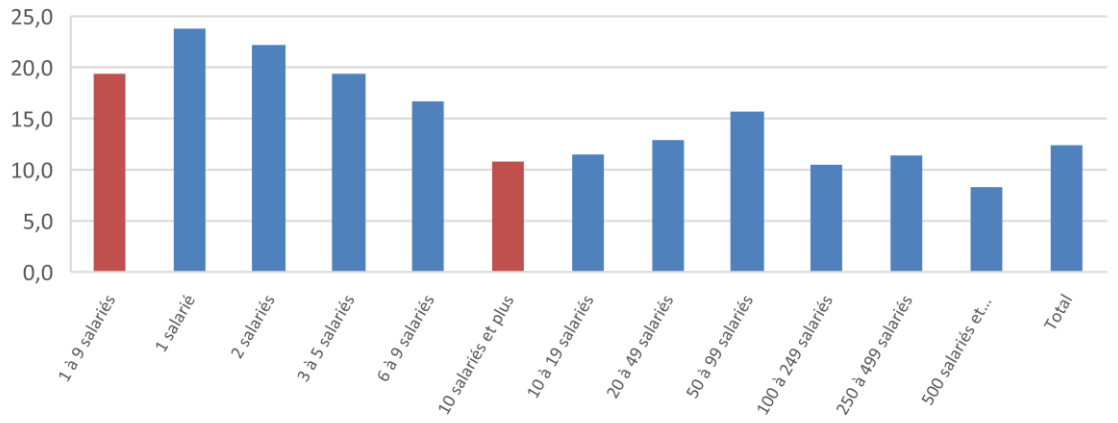
Parmi les 2,2 millions de personnes directement concernées par la revalorisation du Smic, 1,3 million sont des femmes, soit 59,2 %, alors que ces dernières représentent moins de la moitié des salariés (45,3 % de l'emploi salarié du secteur privé non agricole). Cette part est en hausse par rapport au 1er janvier 2024 (+2,2 points). Elle augmente de façon similaire dans les entreprises de 10 salariés ou plus (+ 2,2 points par rapport au 1er janvier 2024 à 61,3 %) et dans les entreprises de 1 à 9 salariés (52,3 % contre 54,4 % au 1er janvier 2023). Dans presque tous les regroupements de branches professionnelles, les femmes sont davantage présentes parmi les bénéficiaires de la revalorisation du Smic que parmi l'ensemble des salariés. La proportion de bénéficiaires est également plus élevée parmi les salariés à temps partiel (24,5 % contre 9,6 % pour ceux à temps complet).

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, panel A). Ainsi, 19,4 % des salariés des entreprises de 1 à 9 salariés sont concernés par la revalorisation du Smic au 1er novembre 2024, contre 10,8 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus. En revanche, les salariées de sexe féminins bénéficiaires de la revalorisation se répartissent différemment selon la taille de l'entreprise

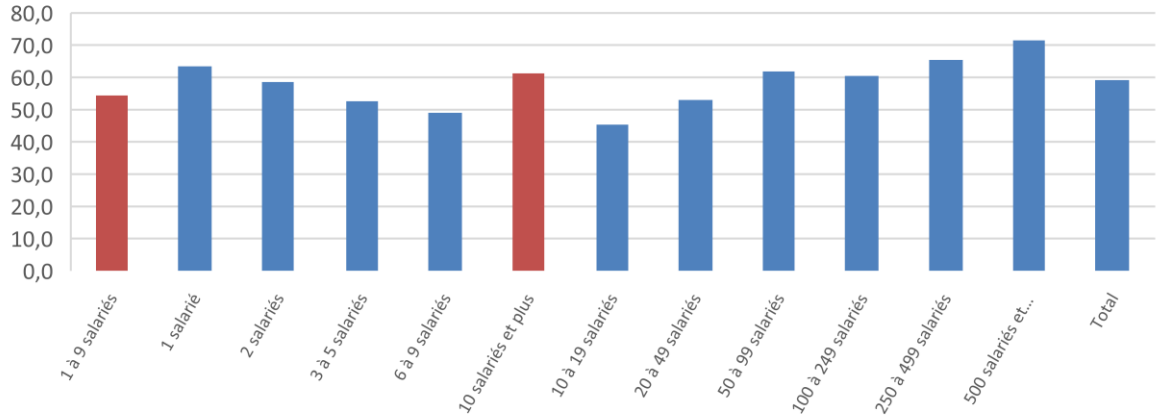
(cf. Graphique I.17, panel B). La proportion de femmes concernées est au contraire plus importante dans les très grandes entreprises. Par rapport au 1er janvier 2024, la proportion de salariés concernés par la revalorisation du 1er novembre baisse quelle que soit la taille des entreprises considérées, mais elle est plus marquée pour les entreprises de 1 à 9 salariés, soit une dynamique différente de celle observée parmi les femmes bénéficiaires de la revalorisation.

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

a. Ensemble des salariés



b. Salariées de sexe féminin



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

Lecture : dans les entreprises de 1 à 9 salariés, 19,4 % de leurs salariés bénéficient de la revalorisation du Smic au 1er janvier 2024.

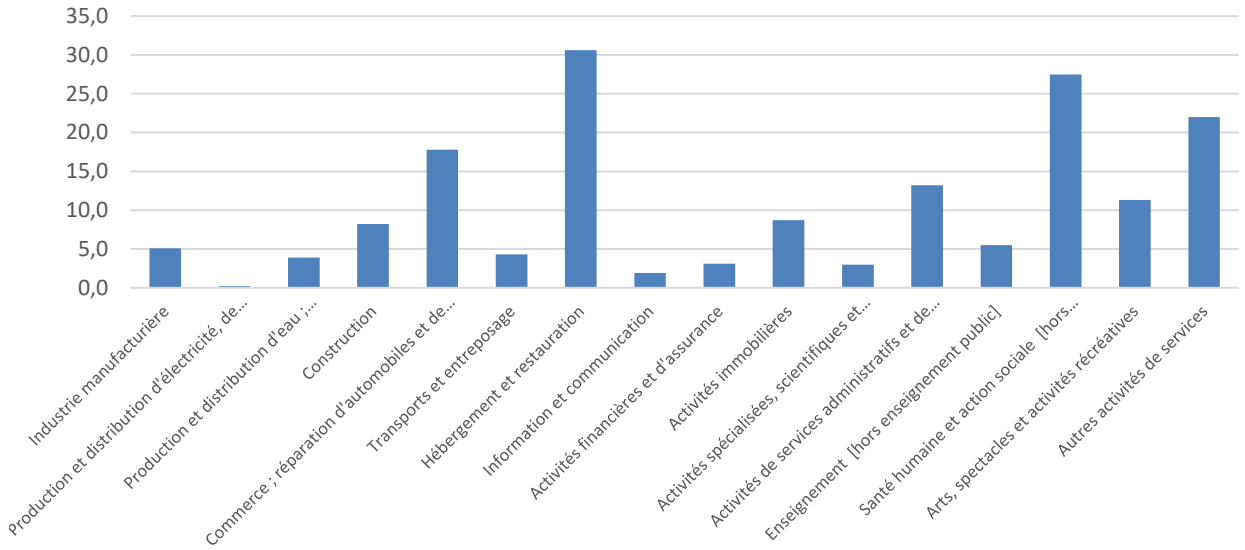
Champ : ensemble des salariés sauf apprentis, stagiaires et intérimaires ; ensemble des secteurs privés sauf agriculture, administration publique, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielle et Acemo TPE

D'un point de vue sectoriel, entre le 1er janvier 2024 et le 1er novembre 2024, la part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic baisse dans tous les secteurs : de 2,2 points dans les services (14,5 % après 17,1 % au 1er janvier 2024), de 2,6 points dans la construction (8,2 % contre 10,4 %) et dans une moindre mesure dans l'industrie (0,9 point, soit 4,8 % après 5,7 %). *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 novembre 2024 reste la plus élevée, avec 30,6 % de bénéficiaires (en très légère augmentation, de 0,9 point, 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 (27,5 %, + 0,3 point) et des autres activités de services (22,0 %, -1,6 points). Le secteur des activités de services administratifs et de soutien observe à nouveau la plus forte baisse retrouvant un niveau inférieur à celui du 1er janvier 2022 (- 9 points après -13,1 points, passant de 35,3 % au 1er janvier 2023 à 22,2 % au 1er janvier 2024 puis à 13,2 % au 1er novembre 2024)[15]. La part de bénéficiaires de la revalorisation du Smic a baissé de 4,7 points dans les transports et entreposage (à 4,3 %) et de 3,5 points dans les activités spécialisées scientifiques et techniques (à 3,0 %). Elle se rapproche de la part très faible dans les activités financières et d'assurance (à 3,1 %, - 0,6 point) et dans les secteurs de l'information et communication (à 1,9 %, - 0,6 point). Ces évolutions sont liées à la dynamique des négociations de branche et d'entreprise en 2023 (cf. Chapitre 2).

[15] Cette baisse globale est notamment liée à la dynamique de négociations dans les conventions collectives « prévention, sécurité » où un accord pluriannuel a été signé en septembre 2023 prévoyant en cumulé une hausse de 11,4 % s'étalant en trois fois entre le 1er janvier 2024 et le 1er janvier 2026 et dans la convention collective « entreprises de propreté » où deux accords prévoyaient plusieurs hausses entre début 2024 et mi-2025 pour un total supérieur en cumulé à 5 %.

Graphique I.18 – Proportion de salariés directement concernés par les revalorisations du Smic au 1er novembre 2024 par secteur d'activité (en %)



Notes :

- Les données sont présentées en nomenclature NAF rév. 2 regroupée en 21 postes.

- Seuls figurent ici les secteurs dont la précision statistique est suffisante. Les données de l'agriculture, des industries extractives, de l'administration publique, des activités des ménages et des activités extraterritoriales ne sont pas diffusables.

Lecture : dans le secteur de l'industrie manufacturière, 5,1 % des salariés bénéficient de la revalorisation du Smic au 1er novembre 2024.

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

Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielle et Acemo TPE

D. 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[16], 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 43,70 € en France en 2024 (42,40 € en 2023). Il était supérieur à celui de la zone euro (37,30 €), mais proche de celui de l'Allemagne (43,40 €).

[16] 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.

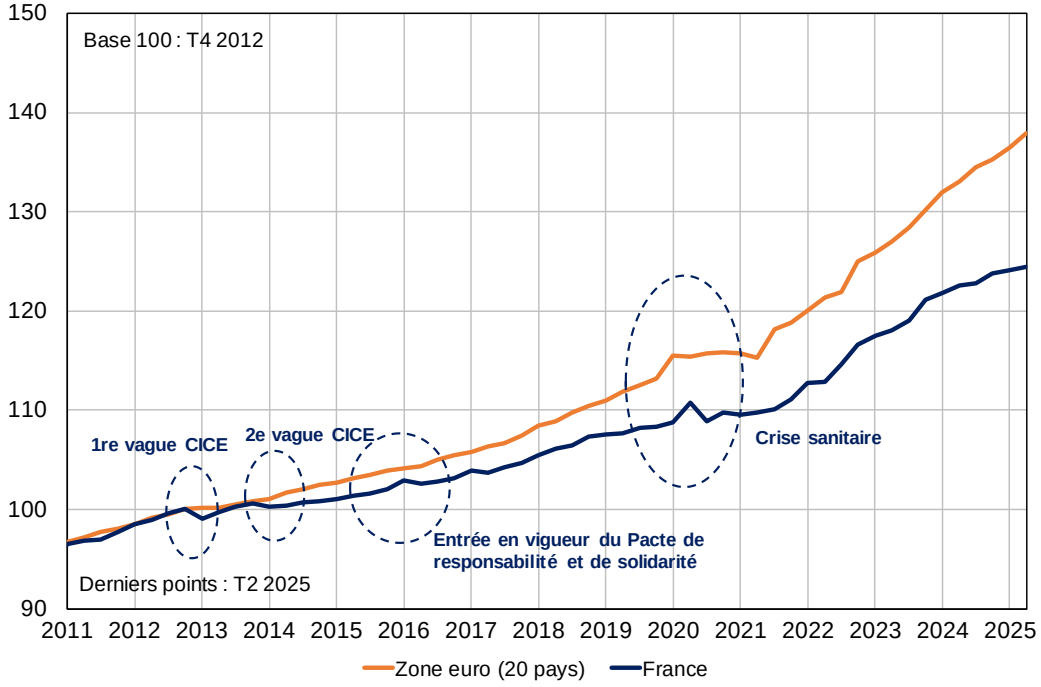
Avant la crise sanitaire, le coût horaire moyen du travail en France s'était rapproché de la moyenne de la zone euro grâce à la mise en œuvre du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et du Pacte de responsabilité et de solidarité. Ainsi, entre le 4e trimestre 2012 et le 4e trimestre 2019, le coût de la main-d'œuvre avait augmenté moins rapidement en France que dans la moyenne de la zone euro (+8,3 % en France pour l'ensemble des secteurs marchands non agricoles contre +13,0 % en zone euro, cf. Graphique I.19.

Sur la période 2020-2024, l'indice du coût de la main-d'œuvre en France a été en moyenne moins dynamique que celui de la zone euro (+2,9 % contre +3,7 % par an), ce qui reflète en particulier 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.

Dans le même temps, plusieurs mesures d'*allègement du coût du travail* sont entrées en vigueur ou bien ont été renforcées en France, notamment des exonérations de cotisations sociales (cf. sections suivantes) 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 de sa conversion mi-2022 en une prime de partage de la valeur (PPV). En 2022, le plafond de la PPV a été triplé, mais depuis début 2024, les exonérations d'impôt, de CSG et de cotisations sur la PPV ont été partiellement limitées. Depuis 2025, la PPV est intégrée dans l'assiette du calcul des allègements généraux de cotisations, ce qui a pour effet d'augmenter le coût du travail pour les entreprises en diminuant les montants d'allègements de cotisations sociales.

Graphique I.19 – Indice du coût de la main-d'œuvre (industrie, construction et services hors administration publique)



Source : Eurostat ; calculs DG Trésor

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 2019-2024, la progression de ces coûts reste nettement plus marquée en Allemagne (+21 %) et en Espagne (+23 %) par rapport à la moyenne de la zone euro (+17 %) tandis que la hausse a été moins marquée en France (+13 %) et en Italie (+11 %). En 2024, 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 (42,60 € en France, contre 37,70 € en zone euro, 28,20 € en Italie et 27,40 € en Espagne) mais inférieur à celui de l'Allemagne (51,50 €).

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 ici 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 par rapport à 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, l'évolution des coûts salariaux unitaires n'est pas interprétable, en raison de l'impact de la crise sanitaire et des mesures de soutien sur les indicateurs de coût du travail et de la productivité (cf. *supra*).

La comparaison du niveau des CSU début 2025 par rapport à 2019 montre une forte hausse sur la période dans les grandes économies avancées, ce qui reflète à la fois l'épisode inflationniste de mi-2021 à mi-2024 et le décrochage de la productivité par tête par rapport à sa tendance. Les CSU français sont en hausse de +19 % entre la moyenne 2019 et le 1er semestre de 2025. Cette hausse est inférieure à celle de l'Allemagne (+24 %), de la zone euro (+22 %) et de l'Espagne (+28 %). En revanche, l'Italie a connu une hausse nettement plus limitée (+13 %).

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.

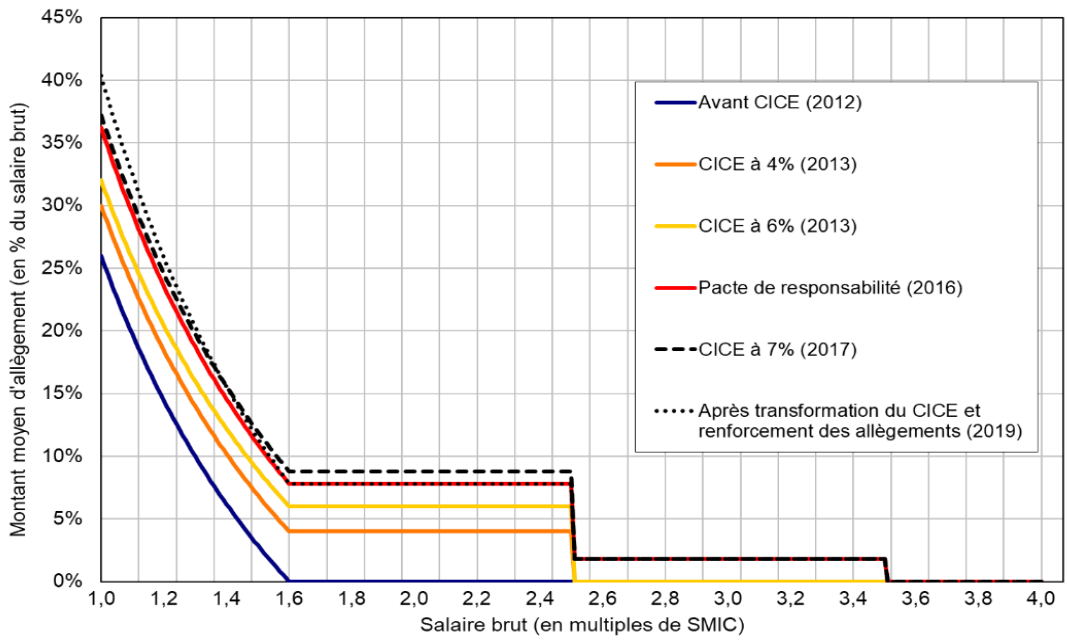
En 2012, le Pacte pour la compétitivité et l'emploi a initié de nouveaux efforts visant à réduire le coût du travail, en particulier au niveau des bas salaires, là où les effets sur l'emploi d'une réduction du coût du travail sont les plus importants (cf. Graphique I.20). Les politiques d'allègements 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[17]. La transformation du CICE en réduction de cotisations sociales patronales a été adoptée dans la loi de finances et la loi de financement

[17] 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.

de la sécurité sociale pour 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 (dit « bandeau famille ») est entré en vigueur pour les rémunérations inférieures à 2,5 Smic.

Graphique I.20 – Accentuation des mesures de baisse de coût du travail entre 2013 et 2019, 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*

En 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[18], et une baisse des cotisations famille de 1,8 point pour les salaires inférieurs à 1,6 fois

[18] 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.

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 (dit « bandeau famille »).

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. Certains prélèvements spécifiques en dehors du champ de la protection sociale restent toutefois 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[19].

Ainsi, entre 1993 et 2024, les dispositifs d'allègements et d'exonérations de cotisations sociales ont permis de combiner un soutien au pouvoir d'achat des travailleurs modestes et une maîtrise du coût du travail au niveau proche 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. 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 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 2025.

Depuis le 1er janvier 2025, les points de sortie des dispositifs de réduction proportionnelle des taux des cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales (« bandeaux maladie et famille ») ont été ramenés à respectivement 2,25 et 3,3 fois le Smic applicable au 1er janvier 2025, contre respectivement 2,5 et 3,5 fois le Smic applicable au 31 décembre 2023 auparavant.

À compter du 1er janvier 2026, les trois dispositifs composant les allègements généraux de cotisations patronales de sécurité sociale (réduction générale dégressive et réductions proportionnelles des taux des cotisations d'assurance maladie et d'allocations familiales) seront réformés pour créer un seul dispositif, la réduction générale dégressive unique (RGDU). Les paramètres de la RGDU seront par ailleurs revus : (i) le seuil d'éligibilité à la réduction sera porté à

[19] 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).

3 Smic ; (ii) il sera instauré un seuil minimal d'exonération, fixé à 2 %, applicable sur l'ensemble des rémunérations éligibles ; (iii) le niveau moyen d'exonération sera réduit, entre 1 et 3 Smic, pour que le coût du nouveau dispositif n'excède pas le coût tendanciel des dispositifs antérieurs.

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[20] a conduit à une modification du coût du travail pour certaines entreprises afin d'inciter à 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)[21]. L'entreprise paye un « malus » de cotisations si son taux de séparation est supérieur au taux de séparation médian de son secteur[22], et bénéficie d'un « bonus » dans le cas contraire, dans la limite d'un plancher (3 %) et d'un plafond (5,05 %).

La quatrième modulation des contributions au titre du bonus-malus sera applicable du 1er septembre 2025 au 28 février 2026, et est calculée à partir des fins de contrat de travail ou de missions d'intérim constatées entre le 1er juillet 2024 et le 30 juin 2025. 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 résultats d'évaluation de ce dispositif sont positifs : d'après le rapport d'évaluation de la réforme de 2019-2021[23], le bonus-malus aurait conduit à un allongement d'ampleur limitée mais significative de la durée des contrats (+1 jour par trimestre en moyenne) et à une baisse du taux de séparation (–2,5 %).

Grâce à ces réformes successives, le coût du travail au niveau du Smic a été réduit de manière très significative (cf. Graphique I.21). Par ailleurs, la mise en place de la prime d'activité en 2015 et son renforcement en 2019, permettent à la France d'avoir le revenu disponible le plus élevé, ou parmi les plus élevés, selon la composition familiale, des pays de l'OCDE : pour

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

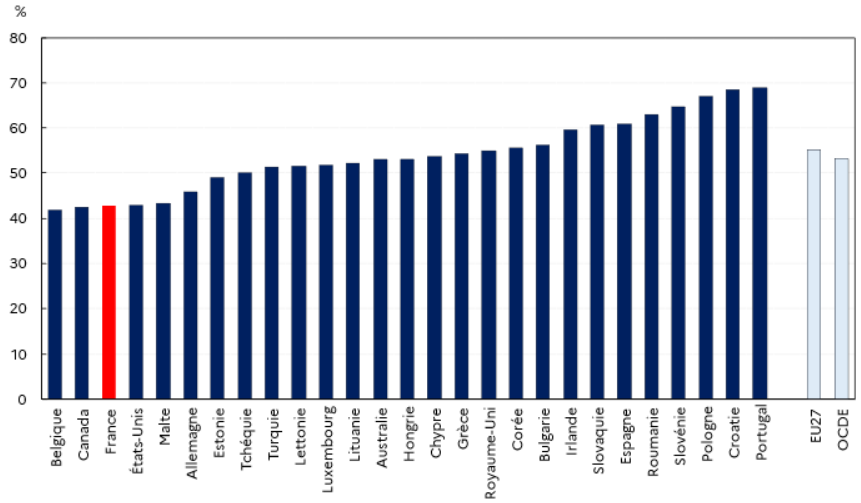
[21] Les secteurs concernés sont les suivants : hébergement et restauration, agroalimentaire, transport et entreposage, activités scientifiques et techniques, assainissement des eaux et gestion des déchets, fabrication de caoutchouc et plastique, travail du bois, industrie du papier et imprimerie (d'après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

[22] 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.

[23] Dares (2025). Rapport du comité d'évaluation de la réforme de l'assurance chômage initiée en 2019.

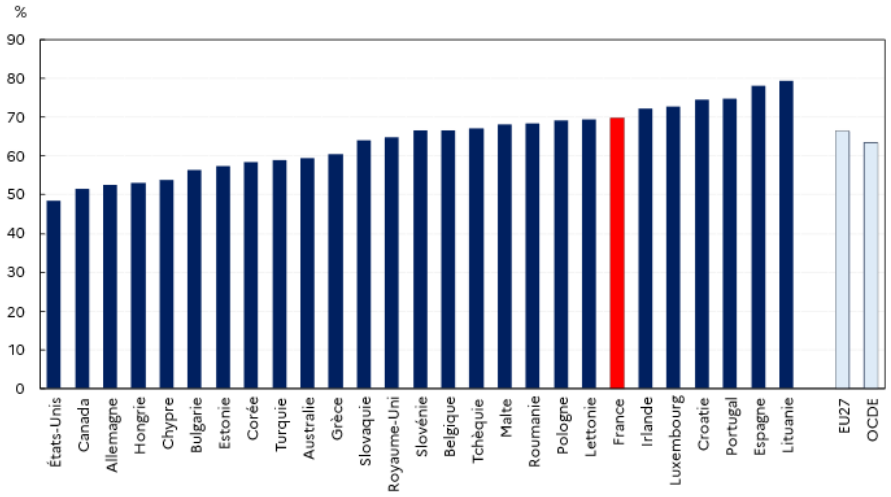
un célibataire sans enfant, le Smic net représente 70 % du salaire net médian en 2025, contre 64 % en 2012 (cf. Graphique I.22).

Graphique I.21 – Coût du travail au salaire minimum en 2025
(en % du coût du travail au salaire médian)



Source : OCDE

Graphique I.22 – Revenu net du ménage au salaire minimum en 2025
(en % du revenu médian net pour un célibataire sans enfant)



Source : OCDE

3. Le coût des allègements généraux de cotisations employeurs se stabilise en 2024, après une période de forte croissance 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 2024, elles représentaient 89 % du montant de l'ensemble des mesures d'exonération de cotisations et de contributions de sécurité sociale[24]. Par ailleurs, la réduction générale dégressive bénéficiait en 2024 à 12,8 millions de salariés et 1,9 million d'employeurs[25]. Plus de neuf salariés sur dix sont couverts par au moins un dispositif d'allègement.

En 2025, 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 environ 2 282 € nets/mois en 2025), qui permet d'exonérer au niveau du Smic les cotisations et contributions obligatoires[26] prélevées sur l'ensemble des salaires (en 2025, exonération d'environ 32,3 points de cotisation au niveau du Smic[27]) ;

(ii) La réduction de 6 points des cotisations d'assurance maladie (dite « bandeau maladie ») sur toutes les rémunérations inférieures à 2,25 Smic (soit environ 3 209 € nets/mois en moyenne en 2025) ;

(iii) La réduction de 1,8 point des cotisations d'allocations familiales (dite « bandeau famille ») sur toutes les rémunérations inférieures à 3,3 Smic (soit environ 4 707 € nets/mois en moyenne en 2025).

En 2024, les montants des différents dispositifs d'allègements à vocation générale à destination des salariés s'élevaient à 75,4 milliards d'euros[28], dont (i) 39,4 milliards au titre de la réduction générale dégressive de cotisations patronales sur les bas salaires, (ii) 26,4 milliards au titre du bandeau maladie et (iii) 9,6 milliards au titre du bandeau famille (cf. Graphique I.23). Le profil actuel des allègements de cotisations employeurs diminue fortement le coût du travail au niveau du Smic. En 2025, après application des allègements généraux, le taux

[24] Annexe 4 du Projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2026.

[25] *Ibid.*

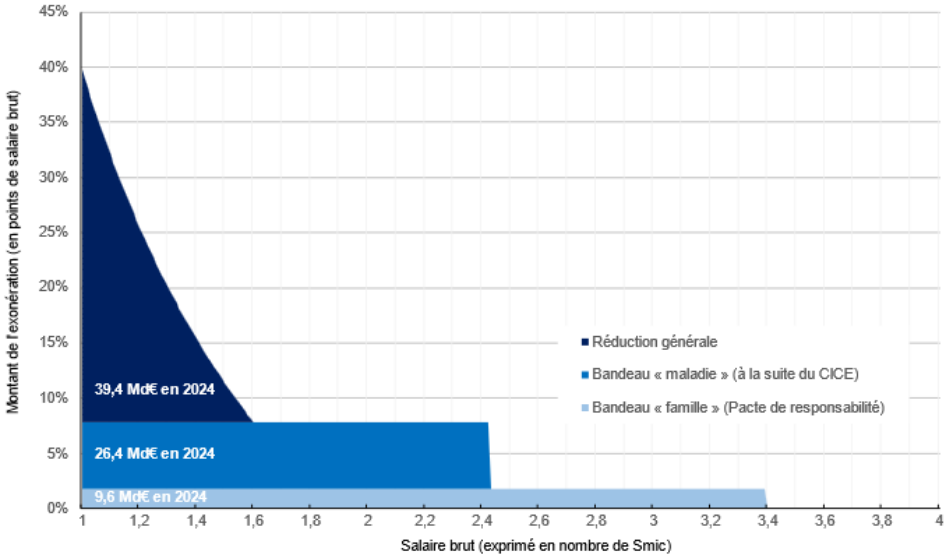
[26] La réduction s'applique aux cotisations patronales d'assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse), aux cotisations d'allocations familiales, d'accidents du travail et maladies professionnelles, à la contribution du fonds national d'aide au logement et à celle de solidarité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

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

[28] Source : Rapport de la Commission des comptes de la Sécurité sociale (octobre 2025). 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.

effectif de prélèvement à la charge des employeurs au niveau du Smic est de 7,2 %[29] ; il atteindrait environ 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[30].

Graphique I.23 – Taux et montants des dispositifs d'allègements généraux par niveaux de salaire en part de Smic en 2024



Note : les sommes présentées excluent 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.

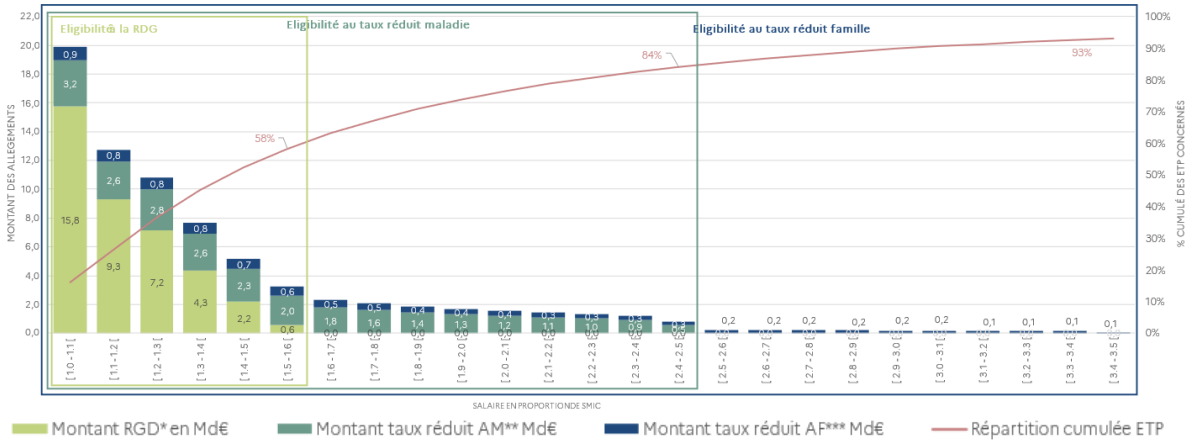
Source : rapport de la Commission des comptes de la Sécurité sociale (octobre 2025) ; calculs DG Trésor

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 2024, 58,2 % 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 2024, le montant total des dispositifs d'allègements s'élèverait ainsi à 19,9 milliards d'euros pour la tranche de salaires comprise entre 1 et 1,1 Smic, contre 10,8 milliards pour la tranche de salaires entre 1,2 et 1,3 Smic et 3,2 milliards pour la tranche de salaires entre 1,5 et 1,6 Smic (cf. Graphique I.24).

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

[30] Les allègements généraux, au niveau du Smic, s'élèvent à 32,33 % 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 %.

Graphique I.24 – Coût des dispositifs d'allègements généraux par tranches de salaire en part de Smic et répartition des effectifs concernés en 2024



** 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

En 2024, les cotisations du secteur privé ont légèrement ralenti (+5,0 % en 2024, après +5,3 % en 2023), principalement sous l'effet d'une moindre progression de la masse salariale soumise à cotisations du secteur privé (+3,3 % en 2024, après +5,7 %). La faible évolution du coût des dispositifs d'allègements généraux en 2024 a contribué pour 0,9 point à la croissance des cotisations des salariés du privé, dont deux tiers sont imputables à l'évolution de la réduction générale dégressive. Le dernier tiers est la conséquence du ralentissement de l'évolution du coût des « bandeaux » de taux réduits de cotisations maladie et famille, sous l'effet de la mesure de la LFSS 2024 de gel perpétuel de leurs points de sortie par référence à la valeur du Smic au 31 décembre 2023[31].

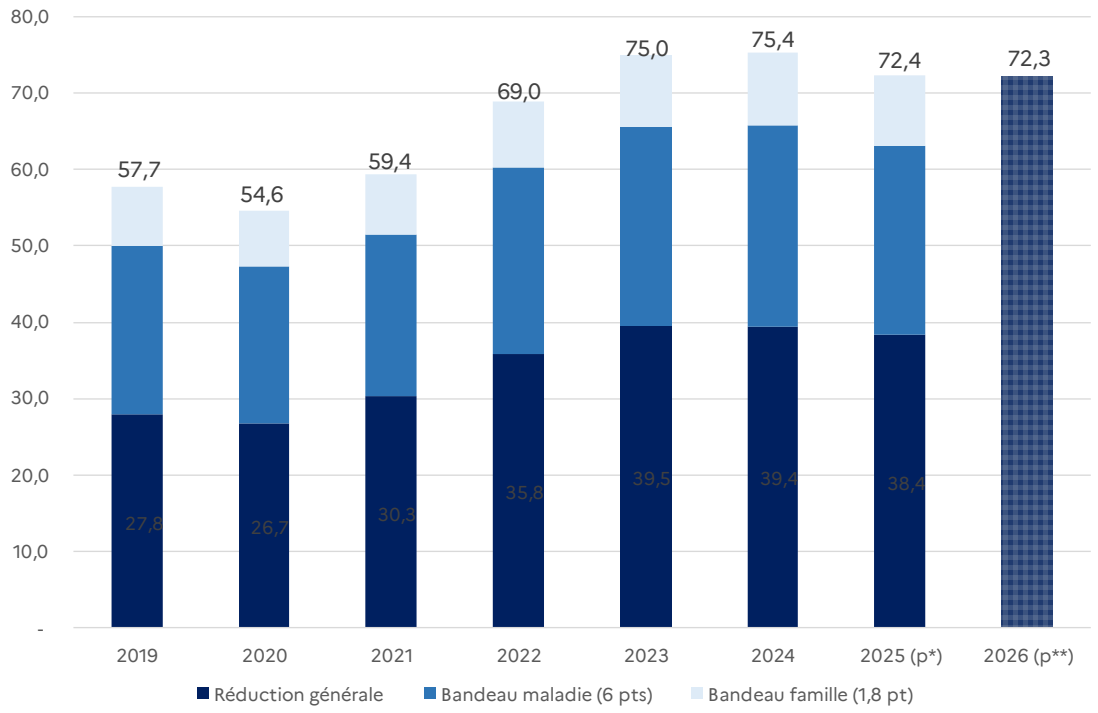
Selon les comptes de la Sécurité sociale d'octobre 2025[32], le coût total des dispositifs d'allègements à vocation générale à destination des salariés s'élève à 75,4 milliards d'euros en 2024, soit un net ralentissement (+0,5 % par rapport à 2023) après avoir connu une forte croissance à la sortie de la crise sanitaire. Leur coût pourrait diminuer fortement en prévision en 2025 à 72,4 milliards d'euros (soit –4 % par rapport à 2024) sous l'effet des mesures des précédentes LFSS : *(i)* le gel à la valeur calculée sur la base du Smic au 31 décembre 2023 des points de sortie des « bandeaux famille et maladie » et *(ii)* l'abaissement du point de sortie de 2,5 à 2,25 Smic du « bandeau maladie » et de 3,5 à 3,3 Smic du « bandeau famille ». En 2026, leur coût se stabiliserait à 72,3 milliards d'euros (–0,2 %), la mise en place de la réduction générale

[31] Source : Rapport de la Commission des comptes de la Sécurité sociale (octobre 2025).

[32] *Ibid.*

dégressive unique (RGDU)[33] n'ayant pas d'impact sur le niveau des allègements généraux (cf. Graphique I.25).

Graphique I.25 – Évolution des montants des dispositifs d'allègements généraux entre 2019 et 2024 et en prévision en 2025 et 2026



** 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 2026.*

*** Prévisions, dans le scénario de réforme des dispositifs avec l'introduction d'une réduction générale unique de cotisations patronales sur les bas salaires, dont les paramètres définitifs sont en cours de discussion au moment de la rédaction du rapport.*

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 2025) ; calculs DG Trésor

Plusieurs facteurs peuvent expliquer la forte dynamique des allègements généraux entre 2021 et 2023. 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

[33] La refonte des dispositifs d'allègements généraux des salariés du régime général décidée en LFSS 2025 se traduit par la suppression au 1er janvier 2026 des dispositifs de taux réduits de cotisations patronales d'assurance maladie et famille au profit d'une réduction générale dégressive unique.

Smic rehaussent le niveau nominal des salaires éligibles aux dispositifs d'allègements de cotisation, augmentant mécaniquement l'assiette éligible à ces exonérations.

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.24 *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, a progressé bien plus rapidement que celle de la masse salariale du secteur privé par exemple 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. Le chapitre 4 de ce rapport explore plus en détail les effets emploi de ce dispositif, ainsi que ses conséquences sur les incitations à la mobilité salariale en lien avec les autres aspects du système socio-discal français.

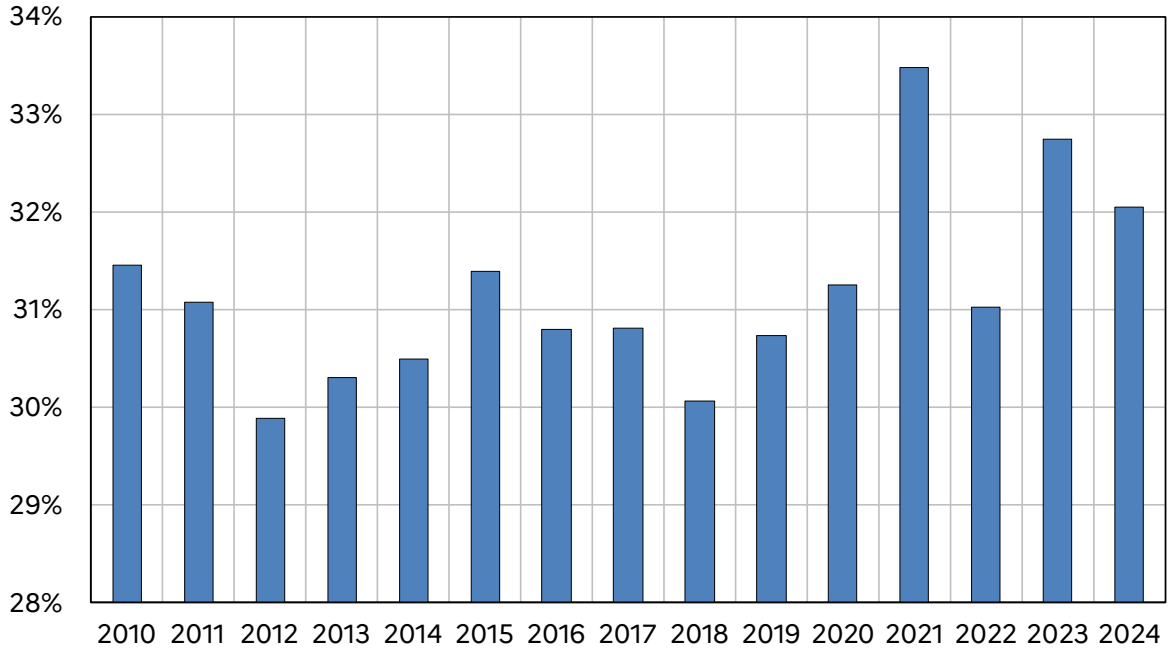
4. Le taux de marge revient très progressivement à son niveau d'avant-crise mais resterait encore supérieur en 2025

Au cours des dernières années, le taux de marge des sociétés non financières a beaucoup fluctué (cf. Graphique I.26), ce qui reflète l'impact de la crise sanitaire[34], la mise en place puis la disparition 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 2024, le taux de marge s'établit à 32,2 %, un niveau supérieur à celui de 2019 (30,9 %) mais en recul par rapport à 2023. Le partage de la valeur ajoutée s'est légèrement déformé au profit des salariés, et le dynamisme des cotisations sociales dans un contexte de décompression de l'échelle des salaires, expliquent cette baisse observée en 2024. Ce chiffre agrégé masque toutefois d'importantes disparités sectorielles, le taux de marge de la branche d'industrie manufacturière ayant baissé en 2024, alors qu'il s'est redressé

[34] Insee (2024), « Le taux de marge des entreprises en France a bien résisté à la hausse des prix d'importation, en raison des hausses de leurs prix de vente et de la modération salariale », dans Du *PIB, des Jeux, des inconnues*, coll. « Note de conjoncture », juillet, p. 54-62.

dans les services marchands[35]. En 2025, le taux de marge des sociétés non financières devrait poursuivre sa décrue, à 31,3 % selon les prévisions sous-jacentes au PLF pour 2026, mais resterait supérieur à son niveau de 2019. Ce recul s'explique par la progression plus rapide des salaires que de la valeur ajoutée, et le fort dynamisme des cotisations employeurs qui progresseraient plus rapidement que les salaires.

Graphique I.26 – Taux de marge des sociétés non financières (% de la valeur ajoutée)



Source : Insee, Comptes nationaux annuels, mai 2025

E. Quelles perspectives d'évolution du Smic au vu du contexte économique depuis la dernière revalorisation ?

Entre 2021 et 2024, le Smic a connu de nombreuses revalorisations du fait de l'épisode inflationniste. La formule de revalorisation automatique a ainsi permis de maintenir le pouvoir d'achat des actifs occupés à bas salaires. La hausse anticipée en novembre 2024 a permis au Smic de progresser plus que l'inflation en raison de la double indexation du Smic sur l'inflation et la moitié du pouvoir d'achat du SHBOE.

La prochaine revalorisation automatique du Smic est prévue au 1er janvier 2026. 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

[35] Insee (2025), « Depuis la crise sanitaire, les fluctuations du taux de marge des entreprises proviennent principalement des branches de l'énergie et des services de transport », dans *Désordre mondial, croissance en berne*, coll. « Note de conjoncture », mars, p. 61-67.

haut de 2,0 % sur un an au 3e trimestre 2025, 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 + 0,6 % à la croissance du Smic selon la formule (soit (2,0 – 0,8) / 2). La deuxième composante d'indexation du Smic est l'inflation mesurée par la variation de l'indice IPCHT-Q1 entre novembre 2024 et novembre 2025. Ce chiffre n'est pas connu au moment de la rédaction du rapport (et ne le sera que le 12 décembre 2025) et seul l'indice d'octobre 2025 est disponible (chiffres publiés par l'Insee mi-novembre). En faisant l'hypothèse que cet indice se maintient à l'identique en novembre 2025 (variation nulle entre octobre et novembre 2025), le glissement annuel s'établirait en novembre 2025 à +0,8 %. 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 d'un indice de novembre 2025 identique à celui d'octobre 2025, la revalorisation automatique au 1er janvier 2026 serait de l'ordre de 1,4 %.

Comme en 2024, la hausse du Smic devrait être 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 qui seront connus le 12 décembre 2025, en particulier, une augmentation (respectivement une baisse) de l'indice de prix de référence entre sa valeur d'octobre 2025 et celle de novembre 2025 viendrait augmenter (respectivement diminuer) d'autant l'estimation de la revalorisation automatique.

*
* *

En conclusion de cette partie, dans un contexte de faible inflation, l'évolution du Smic est moins dynamique qu'en 2022 et 2023, même si la double indexation du Smic devrait permettre à nouveau une progression du Smic supérieure à l'inflation fin 2025. Les autres indices de salaires intègrent progressivement les revalorisations du Smic et l'inflation et affichent une évolution supérieure au Smic. Cela devrait contribuer à une décompression de l'échelle des salaires.

Encadré I.4 – L'indexation du Smic et indices de prix

Selon l'Article L3231-2 du Code du Travail, le Smic « *assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles : 1° La garantie de leur pouvoir d'achat ; 2° Une participation au développement économique de la nation.* ». Ces deux points sont traduits dans la formule de revalorisation du Smic d'une part par une indexation du Smic à l'inflation (articles L3231-4 et L3231-5) et d'autre part par la garantie que l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du salaire minimum de croissance ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat du salaire moyen (article L3231-8).

Les indices mesurant l'inflation et l'accroissement annuel du pouvoir d'achat sont ensuite définis par décret. En particulier, le décret n° 2013-123 du 7 février 2013 relatif aux modalités de revalorisation du Smic prévoit que le Smic est ajusté au 1er janvier de la hausse de l'Indice de prix à la consommation (IPC) hors tabac pour les 20 % des ménages ayant le niveau de vie le plus faible[36] (1er quintile) et de la moitié de l'évolution du salaire réel mesuré à partir de la différence entre l'évolution du salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE) et l'évolution de l'IPC des ménages du 1er quintile hors tabac.[37] Dans le cas où l'inflation depuis la dernière revalorisation augmente de plus de 2 %, le Smic est automatiquement revalorisé de cette inflation le mois suivant la publication de l'indice définitif. Si l'évolution des prix ou le pouvoir d'achat du SHBOE est négative (correspondant à une baisse des prix ou une baisse du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers/employés), elle n'est pas prise en compte pour le calcul de la revalorisation annuelle.

Les indices utilisés pour les revalorisations du Smic sont mesurés par l'Insee pour l'inflation et le ministère du Travail pour le SHBOE (selon l'enquête trimestrielle sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo)). En pratique, le calcul pour la revalorisation du 1er janvier de chaque année utilise les dernières valeurs des indices connues au moment de revalorisation du Smic au 1er janvier (c'est-à-dire pour la partie indexation à l'inflation, l'indice définitif de novembre publié vers la mi-décembre, et pour la partie « pouvoir d'achat du SHBOE » l'indice du 3e trimestre pour le SHBOE (chiffre définitif connu début décembre) et l'indice de prix de septembre pour l'inflation (publié mi-octobre).

Cette partie du rapport revient sur la dynamique de l'IPC hors tabac du 1er quintile de niveau de vie qui a pu être un peu différente de celle de l'IPC pour l'ensemble des ménages lors du récent cycle inflationniste.

Pour calculer l'indice de prix des ménages du 1er quintile de niveau de vie, l'Insee utilise les mêmes relevés de prix que ceux utilisés pour l'indice de l'ensemble des ménages, mais la structure du panier de consommation est ajustée pour mieux rendre compte du panier de consommation spécifique aux ménages du 1er quintile de revenus. Aussi, les poids attribués aux différents postes de dépense sont ceux observés pour l'ensemble des ménages du 1er quintile de revenus (et non ceux observés pour l'ensemble des ménages). Par exemple, la part des dépenses alimentaires est plus importante pour les ménages du 1er quintile de niveau de vie que la moyenne (18,3 % contre 16,1 % pour les ménages dans leur ensemble selon l'enquête Budget des Familles Insee 2017), la part des dépenses du logement, électricité, gaz… est aussi plus importante que la moyenne (respectivement, 22,1 vs 16,3 %). Au contraire, la part des dépenses pour le transport, ou les postes

[36] Le niveau de vie est défini à partir du revenu du ménage rapporté au nombre de ses unités de consommation. cf. Insee (2025), « Documentation sur la méthodologie – Indice des prix à la consommation » pour la méthodologie détaillée de cet indice.

[37] Le choix des indices de référence pour ces revalorisations date du décret du 7 février 2013. Avant cette date, la règle utilisait l'indice des prix à la consommation, hors tabac, des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé et la moitié du pouvoir d'achat du salaire était mesurée sur le salaire horaire brut des seuls ouvriers (SHBO). Ces modifications visaient à rendre les indices utilisés plus proches de la réalité des ménages concernés par les revalorisations du Smic (cf. rapport du groupe d'experts du Smic 2013).

loisirs culture représente une part relativement moins importante du budget des ménages du 1er quintile par rapport à la moyenne (cf. aussi publication Insee « Indice des prix à la consommation des ménages du premier quintile de la distribution des niveaux de vie » Documentation sur la méthodologie – Indice des prix à la consommation | Insee)[38].

Comme la composition du panier des ménages 1er quintile n'est pas exactement la même que celle de la moyenne des ménages, l'inflation mesurée selon ces deux indices peut différer au cours du temps. Les écarts d'inflation n'apparaissent toutefois que si ces différences de paniers se combinent avec des variations de prix très hétérogènes (au-dessus ou au-dessous de la moyenne) selon les postes de consommation. Ainsi, au cours de l'épisode inflationniste récent, l'IPC hors tabac des ménages du 1er quintile a eu une évolution plus dynamique que celle de l'IPC hors tabac pour l'ensemble des ménages notamment entre 2021 et 2023 (cf. Graphique I.27). En cumul, l'écart d'inflation entre les deux indices atteint un maximum mi-2023, date à laquelle l'indice hors tabac des ménages du 1er quintile a progressé de 13 % depuis fin 2020 contre 12 % pour l'indice hors tabac de l'ensemble des ménages. Cet écart s'explique par la part plus importante dans le panier des ménages du 1er quintile de certaines dépenses comme l'alimentaire ou l'énergie qui sont celles dont le prix a le plus augmenté au cours de la période 2021-2023.

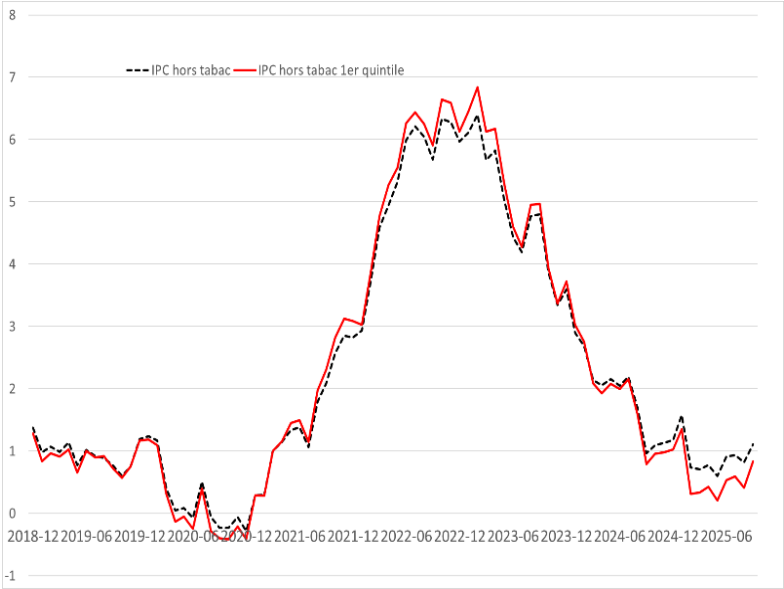
À partir de mi-2024, alors que les prix de l'énergie baissent et ceux de l'alimentaire se stabilisent, les dynamiques des deux indices se sont inversées et l'évolution des prix des ménages du premier quintile a été moins rapide que celle de l'ensemble des ménages. Début 2025, en particulier, certains prix ont connu des baisses assez fortes comme l'électricité par exemple (-12.6 % en février 2025), ou les dépenses liées aux communications. Or, ces dépenses représentent une part plus importante du budget des ménages du 1er quintile relativement à la part du budget pour l'ensemble des ménages. Aussi, ces baisses ont affecté plus fortement l'inflation des ménages du 1er quintile et expliquent pourquoi l'inflation pour ces ménages connaît une évolution moins rapide ces derniers mois que celle de l'ensemble des ménages.

Sur l'ensemble du cycle inflationniste 2021-2025, les évolutions cumulées des deux indices de prix sont très proches (environ 15 % entre fin 2020 et septembre 2025). En période d'inflation plus faible comme au cours des derniers mois, les différences d'évolution des indicateurs d'inflation sont aussi beaucoup moins marquées car la dispersion des variations de prix entre produits est plus faible et les différences de structure de panier de consommation ne conduisent donc pas à des écarts importants sur l'évolution des indices agrégés.

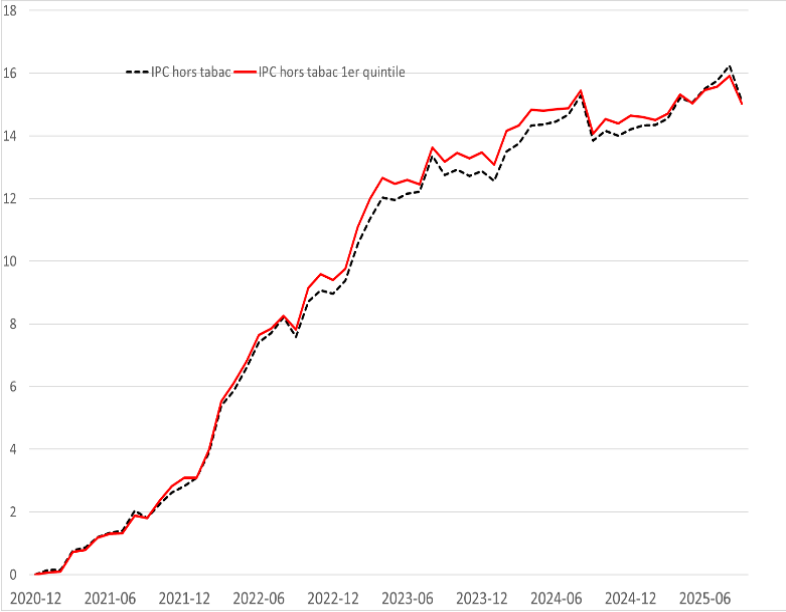
[38] Cf. aussi les résultats détaillés sur la structure de consommation des ménages publiés par l'Insee à partir de l'enquête « Budget des familles – 2017 » : Insee (2020), « Les dépenses des ménages en 2017 », *Insee Résultats*, septembre.

Graphique I.27 – Inflation IPC hors tabac –
Ensemble des ménages vs ménages du 1er quintile de niveau de vie

a. Inflation IPC hors tabac – ensemble des ménages vs ménages du 1er quintile



b. Inflation IPC cumulée depuis fin 2020 ensemble des ménages vs ménages du 1er quintile



Source : Insee, calculs des auteurs. [dernier point : septembre 2025]

Lors du regain d'inflation observé lors de la période 2021-2023, la dispersion des hausses de prix entre produits a été importante notamment en raison des fortes hausses dans l'alimentaire et l'énergie. Des différences assez faibles de structure de consommation ont pu alors conduire à des écarts plus marqués sur l'évolution des indices agrégés publiés. C'est le cas, comme on l'a vu, des écarts constatés entre l'indice de prix hors tabac des ménages du 1er quintile et l'indice hors tabac pour l'ensemble des ménages, mais cela a également été le cas entre l'indice de prix hors tabac et

l'indice de prix harmonisé (IPCH) hors tabac (cf. post Blog Insee pour le détail IPC (indice des prix a la consommation) vs IPC harmonisé) (cf. Graphique I.27). Cet écart a pu interroger la capacité de l'IPC hors tabac du 1er quintile à garantir la protection du pouvoir d'achat du Smic.

L'indice de prix IPCH pour la France est calculé et publié par l'Insee et répond à la demande de disposer d'un indice de prix harmonisé au niveau européen à champ et concept identiques dans tous les pays de la zone euro. L'IPCH pour l'ensemble de la zone euro est notamment utilisé par la BCE pour définir son objectif d'inflation à moyen terme dans la zone euro (2 %). L'IPCH calculé pour la France par l'Insee s'appuie sur les mêmes sources de relevés de prix que ceux utilisés pour le calcul de l'IPC ou pour la définition du panier. La différence principale entre l'IPC et l'IPCH France porte sur le contour de la consommation suivie par les deux indices (en particulier pour les produits et services de santé). Pour l'IPCH, seules les dépenses de santé restant à la charge des ménages (et donc « nettes » des remboursements de la Sécurité Sociale) sont prises en compte alors que dans le cas de l'IPC, c'est la dépense totale qui sera prise en compte (« brute »)[39]. Les évolutions de prix sont donc susceptibles de diverger entre IPC et IPCH France dès lors que la partie remboursée par la Sécurité Sociale varie dans le temps. À titre d'exemple, si un médicament est déremboursé par la Sécurité Sociale, cela n'a pas d'impact sur le prix utilisé dans l'IPC mais cela augmente le prix dans l'IPCH puisque le reste à charge des ménages augmente. Sur longue période, l'indice de prix IPCH pour la santé tend donc à être plus dynamique que celui mesuré avec l'IPC[40]. Une autre conséquence importante de cette différence de champ de consommation est que la structure du panier de consommation est aussi légèrement différente : l'IPCH ne compte que des dépenses nettes ce qui rend le poids de la santé (ensemble des biens et services de santé) relativement plus faible dans l'IPCH (5 % de la consommation totale dans le panier IPCH en 2025) que dans l'IPC (11 % du total de la consommation dans le panier IPC en 2025) mais rend aussi par conséquent les poids des autres composantes de l'IPCH relativement plus importantes dans le panier. Par exemple, en 2025, dans l'IPC total, les produits alimentaires et boissons non alcoolisées représentent 13,1 % du panier contre 14,7 % pour l'IPCH total, de la même manière le poids du logement, eau, gaz, électricité est de 16,9 % dans l'IPCH contre 15 % dans l'IPC.

Cette différence de structure de poids peut avoir des conséquences sur l'évolution différenciée des deux indices, d'autant plus importantes que les variations de prix sont très différentes d'un produit à l'autre. Aussi, lors du cycle inflationniste, la forte hausse de l'alimentaire et de l'énergie a contribué plus fortement à l'inflation IPCH qu'à l'inflation IPC puisque le poids de l'alimentaire et de l'énergie y sont un peu plus forts. Sur la période comprise entre la fin de l'année 2020 et le mois de septembre 2025, l'inflation cumulée hors tabac mesurée par l'IPC s'établit à environ 15 %, contre un peu plus de 17 % pour l'inflation cumulée selon l'IPCH. Sur la même

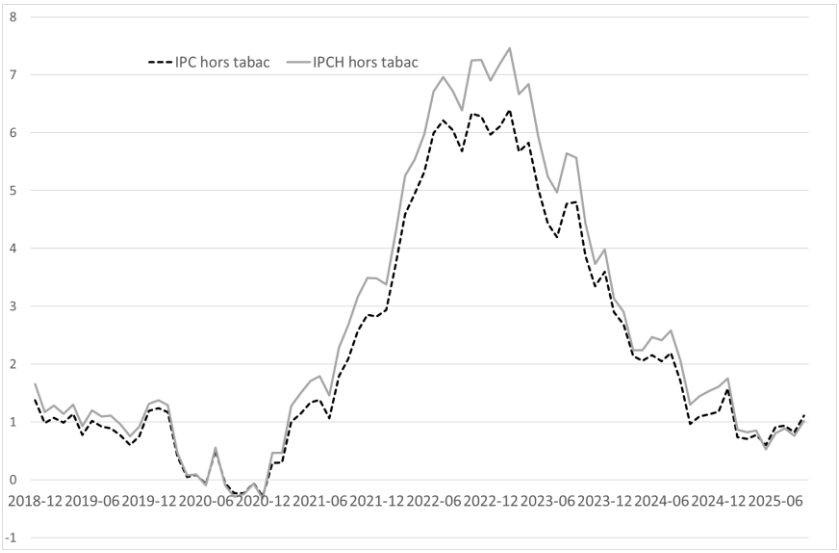
[39] Voir aussi Barret C., Bonotaux J. et Magnien F. (2003), « La mesure des prix dans les domaines de la santé et de l'action sociale : quelques problèmes méthodologiques », *Économie et Statistique*, n° 361, p.s 3-25. Cet article revient en détail sur les enjeux soulevés par la mesure « brute » ou « nette » des produits de santé et sur les débats au moment du choix de considérer les prix nets dans l'IPCH.

[40] À la fois parce que les déremboursements ont été plus fréquents mais aussi parce que sont apparus des produits de type paramédical pas nécessairement remboursés (cf. blog Insee IPC vs IPCH).

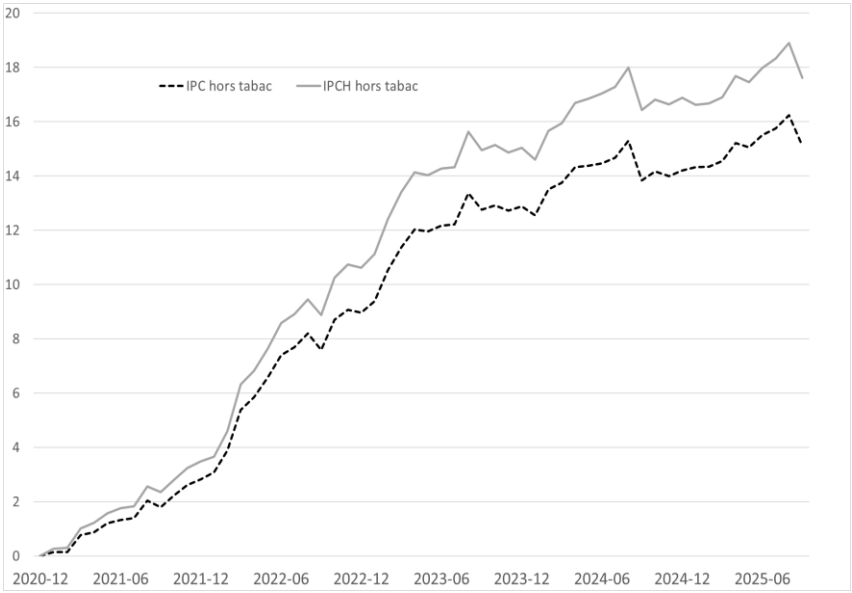
période, le salaire minimum a, quant à lui, enregistré une progression d'environ 17 % . Depuis la publication de l'indice IPCH, cet écart IPC-IPCH observé en 2022-2023 est d'une ampleur toutefois exceptionnelle. Par le passé, en dehors du cycle inflationniste récent, les écarts ont été nettement plus faibles. Ainsi, entre 1997 et 2020, l'écart moyen entre le glissement annuel de l'IPCH et de l'IPC est d'environ 0,1 point de pourcentage. En outre, depuis mai 2025, l'inflation mesurée par l'IPCH est légèrement inférieure à celle de l'IPC en raison de fortes baisses de prix sur certains postes qui, compte tenu des différences de structures de consommation, pèsent davantage sur l'IPCH que sur l'IPC.

Graphique I.28 – Inflation hors tabac en France – ensemble des ménages - IPC vs IPCH

a. Inflation hors tabac (ensemble des ménages) IPC vs IPCH



b. Inflation cumulée depuis fin 2020 (ensemble des ménages) IPC vs IPCH



Source Insee et BCE, calculs des auteurs [dernier point : septembre 2025].

Le Groupe d'experts du Smic mentionne dans son rapport de 2013 que le choix d'utiliser l'IPC comme indice de référence et non l'IPCH était motivé par des considérations techniques et économiques. En particulier, la construction de l'IPCH repose sur davantage d'hypothèses que l'IPC, notamment afin d'estimer les transferts en nature des administrations publiques qui ne sont pas pris en compte dans le prix payé (cf. notamment Barret *et al.* 2003 cité précédemment). La référence à l'IPCH pourrait cependant être justifiée par le fait que c'est cet indice que la BCE utilise pour définir sa cible d'inflation (alors calculée pour l'ensemble de la zone euro et pas seulement la France). Il est donc susceptible de constituer un repère prospectif pour les agents économiques participant aux négociations salariales.

Il est toutefois à noter que dans un des seuls pays de la zone euro où les salaires sont indexés sur l'inflation, la Belgique, l'indice utilisé n'est pas l'IPCH mais un indice de prix dit « santé », c'est-à-dire l'indice des prix à la consommation national (IPCN) à l'exclusion des boissons alcoolisées, du tabac et des carburants (Indice santé | SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (belgique.be)[41].

Il faut aussi souligner que le choix de l'indice de référence pour l'indexation du Smic ne peut pas être considéré isolément de certaines prestations sociales ou encore du barème de l'impôt qui sont indexés sur l'inflation IPC hors tabac[42]. Le choix de l'IPC pour indexer ces revalorisations répond donc aussi à une volonté plus générale de plus grande lisibilité du système d'indexation. Enfin, à ce stade, il n'existe pas pour la France d'IPCH correspondant aux ménages du 1er quintile de niveau de vie et seul l'IPC des ménages du 1er quintile de niveau de vie est calculé et publié chaque mois. Des travaux complémentaires de l'Insee seraient donc nécessaires pour construire un tel indice.

Au final, les indices des prix agrégés ont connu des évolutions différenciées parfois marquées au cours du regain inflationniste (2021-2023). Ainsi, l'écart plus grand qu'habituellement observé entre l'IPCH et l'IPC s'explique par une dispersion exceptionnelle des variations de prix combinés à de légers écarts de structure de consommation. Toutefois, durant les derniers mois certaines de ces dynamiques se sont inversées, conduisant notamment à une inflation IPCH aujourd'hui inférieure à celle de l'IPC. L'indice de référence utilisé pour la revalorisation du Smic, du fait notamment de sa prise en compte de la structure spécifique de consommation des ménages du 1er quintile, reste du point de vue du Groupe d'experts Smic l'indicateur disponible le plus pertinent pour assurer une garantie du pouvoir d'achat du Smic.

[41] Par ailleurs, l'indexation repose aussi sur une norme salariale qui fixe l'évolution maximale des salaires réels en Belgique dans les accords sectoriels et cette norme a été fixée à 0 % pour les périodes 2023-2024 et 2025-2026.

[42] À notre connaissance, en France, seule la revalorisation du barème de la taxe foncière est calculée à partir de l'inflation IPCH.

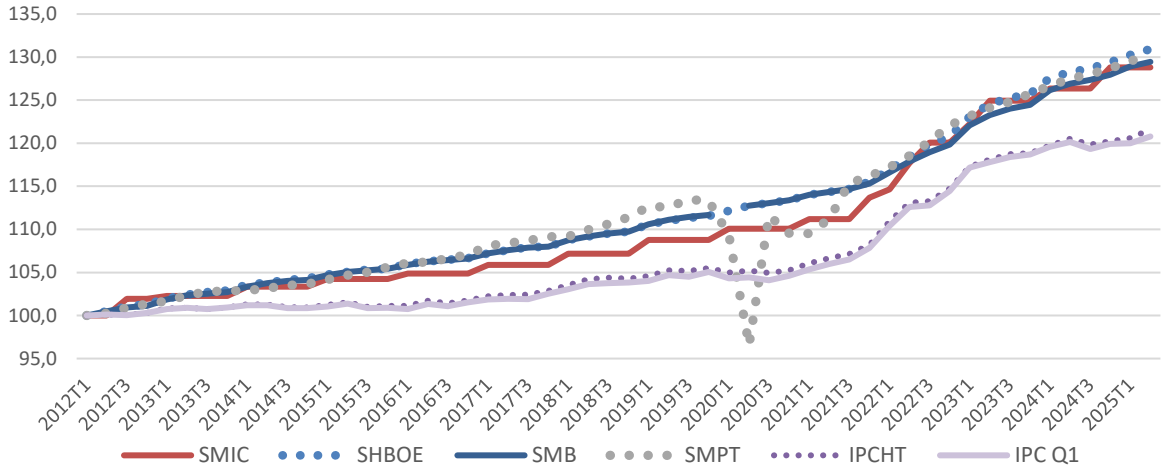
Chapitre 2

Les salaires ont progressé plus vite que l'inflation en 2024 et 2025 mais sans « décompression » de la distribution des salaires

Depuis début 2025, l'inflation s'est stabilisée à un niveau proche de 1 % - nettement plus faible qu'il y a deux-trois ans où elle se situait en moyenne autour de 5 %. En cumulé, les prix ont augmenté en France au cours du cycle inflationniste récent (c'est-à-dire entre fin 2020 et fin 2025) d'environ 15 %. Le Smic étant indexé sur l'inflation, il a lui aussi progressé au cours de ce cycle inflationniste. En cumulé il a augmenté au total d'un peu plus de 17 % entre la fin 2020 et la fin 2025 (avec 9 revalorisations entre le 1er janvier 2021 et le 1er novembre 2024) (cf. Chapitre 1). Sur une perspective de plus long terme, la période entre 2021-2025 a permis au Smic de croître plus rapidement que les autres salaires alors que le Smic avait augmenté plutôt moins vite que le reste des salaires entre 2015 et 2020 en période d'inflation basse. En termes relatifs, la période 2021-2025 marque donc un rattrapage rapide du Smic vis-à-vis des salaires supérieurs au Smic (cf. Graphique II.1). 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 (même si la hausse du Smic reste soutenue par le demi pouvoir d'achat du salaire réel en 2024). Entre 2012 et mi-2025, en cumulé, le Smic a ainsi augmenté de 28,8 %, soit un rythme légèrement inférieur au salaire mensuel de base (29,4 %) et au salaire moyen par tête (30,2 %, ce dernier prenant en compte les primes, mais aussi les effets de mobilité professionnelle et des effets de structure d'emploi) mais la croissance du Smic entre 2012 et 2025 a été supérieure à l'inflation (21,6 %) (comme cela a aussi été le cas pour les autres salaires).

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-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 en euros constants. En 2024, le pouvoir d'achat des salaires augmente de façon assez uniforme, aussi bien pour le 1er décile (soit le niveau de salaire sous lequel se situent 10 % des salariés) que pour le 9e (soit le niveau de salaire sous lequel se situent 90 % des salariés). Si le phénomène de compression est moins marqué en 2024 qu'au cours de la période 2021-2023, la distribution des salaires ne connait pas de décompression. Ainsi, en 2024, le rapport entre le 9e décile et le 1er décile qui mesure la dispersion des salaires, se stabilise à son plus bas niveau depuis dix ans (cf. Graphique II.2). 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.1 – Évolution du Smic, de l'IPC ensemble des ménages et ménages du premier quintile hors tabac (IPCHT et IPC Q1), des indices de salaire de base et du salaire moyen par tête entre le 1er trimestre 2012 et le 2e trimestre 2025 (base 100 au 1er trimestre 2012)

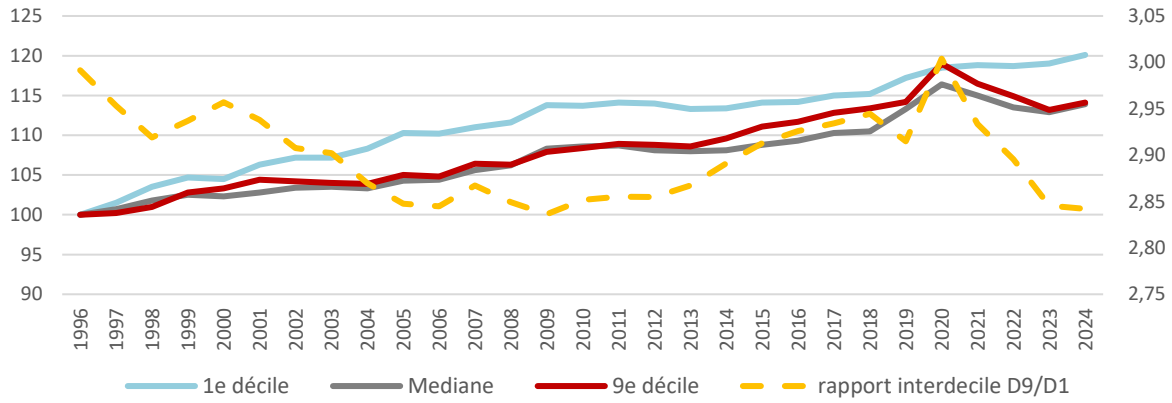


SMB : salaire mensuel de base ; SHBOE : salaire horaire de base des ouvriers et employés ; SMPT : salaire moyen par tête.
Note : lors du confinement en 2020, le recours au chômage partiel a bondi et le SMPT s'est effondré. Par ailleurs, le SMB n'a pas pu être mesuré suite à l'interruption de l'enquête ACEMO trimestrielle sur la période.
Lecture : le Smic a progressé de 28,8 % entre le 1er trimestre 2012 et le 2e trimestre 2025, pendant que le salaire mensuel de base progressait de 29,4 %.
Source : Dares, enquêtes ACEMO ; Insee, comptes trimestriels

Dans ce chapitre, nous revenons sur les évolutions des salaires supérieurs au Smic au cours ce cycle inflationniste 2021-2025 et comment les hausses du Smic particulièrement importantes au cours des cinq dernières années se sont transmises au reste des salaires. Les salaires supérieurs au Smic ont réagi avec un peu de délai au cycle inflationniste car leur revalorisation dépend de négociations salariales au niveau des entreprises et des branches. Toutefois, ces négociations s'effectuent généralement selon une périodicité annuelle, conformément à l'obligation légale de négociation sur les salaires. Aussi, au cours du cycle inflationniste, la réaction des salaires (négociés et effectifs) a d'abord été moins forte que la vague inflationniste (période 2021-2023). Même si le calendrier des accords de branches et d'entreprise a pu s'accélérer avec des négociations infra-annuelles dans les branches et des négociations anticipées dans les entreprises, le choc inflationniste ne s'est diffusé que peu à peu aux salaires, ce qui a entrainé leur baisse en termes réels. Toutefois, cette baisse n'a pas été uniforme pour tous les salariés et la répercussion de l'inflation et des hausses de Smic a été forte pour les salariés proches du Smic mais plus faible pour les salaires les plus élevés, ce qui a contribué au phénomène de compression de la distribution des salaires. Au cours des deux dernières années (2024-2025), en revanche, les salaires ont progressé plus vite que l'inflation, permettant un rattrapage partiel des pertes de pouvoir d'achat (sans toutefois permettre une « décompression » de la distribution). Cette progression des salaires réels résulte du net repli de l'inflation mais reflète également le décalage temporel entre l'évolution des salaires et celle des prix. Dans la suite du chapitre, nous revenons sur les évolutions des salaires le long des niveaux de négociation (branches et entreprises) puis sur les évolutions des

salaires effectifs (avec et hors primes) au cours de l'ensemble du cycle inflationniste qui a démarré en 2021 et se termine en 2025.

Graphique II.2 – 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 covid, 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[43].

Lecture : entre 1996 et 2024, le 9e décile des salaires nets en EQTP a augmenté de 14,1 %, en euros constants, contre 20,1 % pour le 1er décile. Le rapport interdécile se lit sur l'échelle de droite.

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

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. Depuis le 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.

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

- **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 employés 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 77,1 % de la rémunération totale des salariés en 2022 (Dares, 2025).

Les éléments 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), elles représentent 15,1 % et 1,8 % de la rémunération brute totale en 2022 (Dares, 2025) ;
2. l'épargne salariale – participation, intéressement – et l'abondement de l'employeur aux plans d'épargne entreprise, elle représente 4,2 % de la rémunération brute totale en 2022 (Dares, 2025) ;
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), ils représentent éléments moins de 1,7 % en 2022 (Dares, 2025) ;

- **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 ont retrouvé progressivement un rythme annuel mais les hausses négociées sont supérieures à l'inflation en 2025 pour la deuxième année consécutive

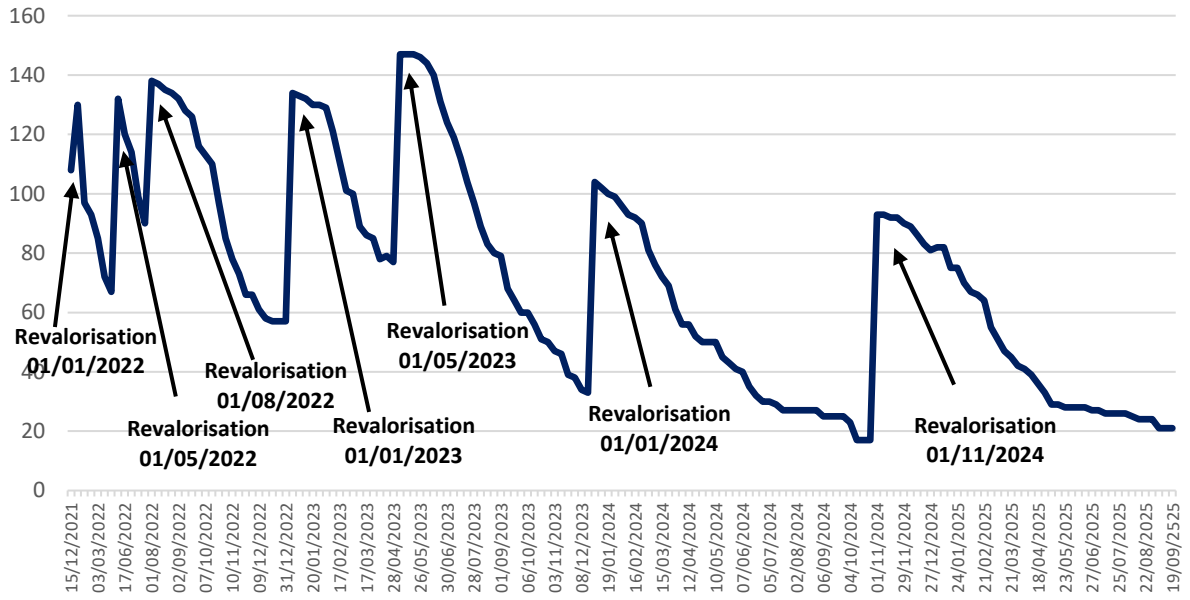
Le système de détermination des salaires en France se caractérise par une organisation à plusieurs niveaux avec une hiérarchie stricte entre ces niveaux. Au niveau national, le Smic fixe le salaire en dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré légalement. Au niveau de chaque branche ensuite, une grille de salaires minima conventionnels s'applique aux salariés selon le poste qu'ils occupent dans une entreprise de cette branche. Les minima de branche

doivent être supérieurs au Smic et quand cela n'est pas le cas, le Smic s'applique. Chaque année, les branches négocient une mise à jour de cette grille de salaires. Au niveau des entreprises enfin, notamment celles qui disposent d'une représentation syndicale ont aussi l'obligation de négocier sur les salaires et quand il y a accord, elles signent des accords dits NAO (négociation annuelle obligatoire). En termes de calendrier, les négociations de salaire se déroulent généralement autour du 1er trimestre de l'année pour la plupart des branches et des entreprises mais elles peuvent prendre plus ou moins de temps pour se conclure.

1. Le calendrier des négociations de salaires dans les branches et les entreprises a ralenti entre 2024 et 2025 par rapport à la période 2022-2023, dans le sillage du dynamisme moindre du Smic

Lors du cycle inflationniste, le calendrier annuel de négociation des salaires dans les branches a pu être perturbé par plusieurs revalorisations infra-annuelles du Smic. Ainsi, le Smic a connu depuis 2021 cinq revalorisations en dehors de celles du 1er janvier : quatre intervenues lorsque l'inflation depuis la dernière revalorisation a dépassé 2 % et une revalorisation anticipée par le gouvernement fin 2024 (cf. Graphique II.3 et cf. Chapitre 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 dite 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. Ainsi, au pic du cycle inflationniste récent, le nombre de branches non conformes a atteint un niveau élevé et persistant (cf. Graphique II.3). Toutefois, il a ensuite largement et plus durablement reflué à partir de la mi-2023 pour atteindre un point historiquement bas fin 2025 avec environ 20 branches seulement non conformes. Les revalorisations du Smic des 1er janvier 2024 et 1er novembre 2024 ont conduit à une augmentation temporaire du nombre de branches non conformes à respectivement un peu plus de 100 et 90 mais ces niveaux sont restés largement en deçà des pics observés en 2022 et 2023. Cela s'explique en particulier par le fait que les hausses de Smic se sont davantage espacées dans le temps à partir de la mi 2023 avec le reflux de l'inflation. Même si la hausse du Smic du 1er janvier 2025 a été anticipée au 1er novembre 2024, il n'y a pas eu de nouvelle hausse du Smic depuis. Par ailleurs, l'ampleur des hausses du Smic a été aussi plus faible en 2024-2025 qu'en 2022-2023. Au total, la conformité des branches au Smic s'est durablement améliorée en 2024 et 2025. Ainsi, fin 2024, à la fin du cycle annuel de négociation de branches (beaucoup de branches négociant leur nouvelle grille de minima entre la fin de l'année et le début de l'année suivante), moins de 20 branches étaient non conformes au Smic et fin 2025, 20 branches seulement sont non conformes, soit des points très bas si on les compare aux mêmes périodes en 2021, 2022 ou 2023 où ce nombre était compris entre 60 et 80.

Graphique II.3 – Évolution du nombre de branches professionnelles non conformes au Smic entre décembre 2021 et septembre 2025



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

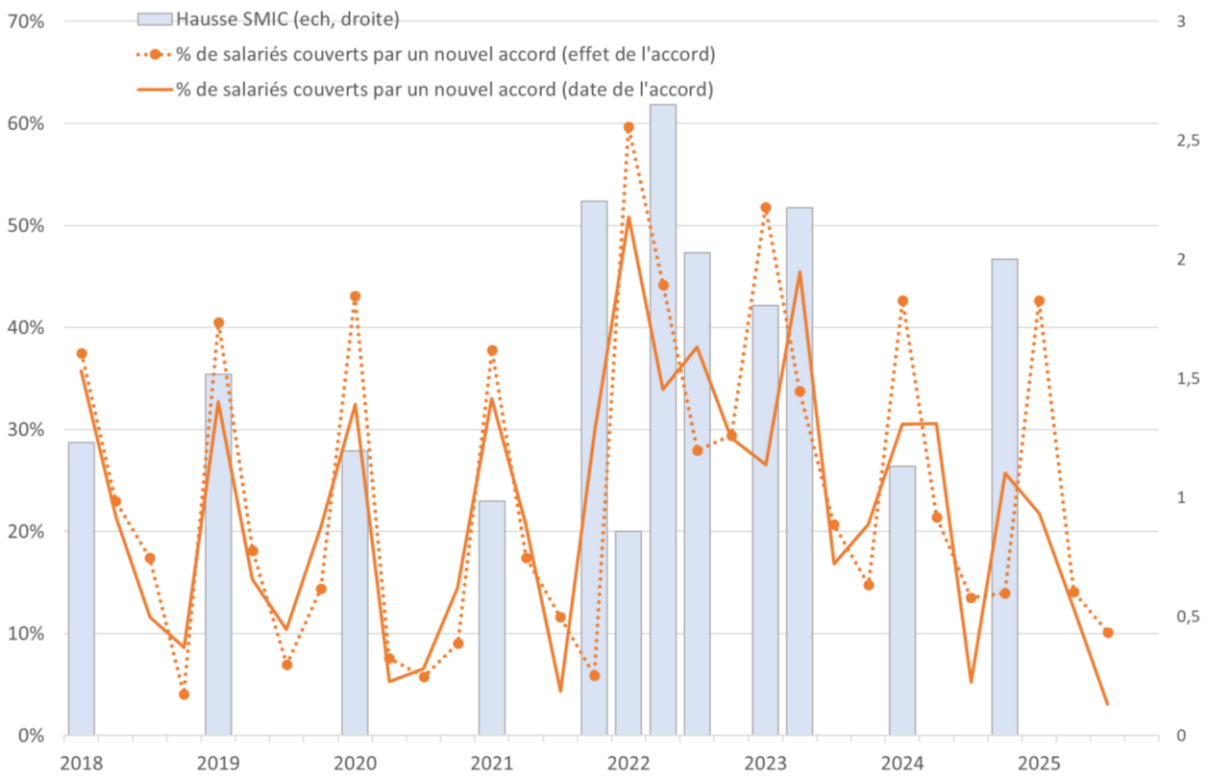
Source : accords et recommandations déposés auprès de la Direction générale du travail

Le rythme de négociation des accords de branches est revenu en 2024-2025 à un niveau proche de celui observé avant la période inflationniste (2021-2023) (cf. Graphique II.4). Avant le cycle inflationniste et la période Covid, la fréquence des accords de branche présentait un profil régulier avec des accords plus fréquents en début d'année. Chaque trimestre, environ 20 % des branches signent un accord de salaire, avec un pic entre 30 et 40 % au premier trimestre. À partir de fin 2021 et jusqu'à la première moitié de 2023, la mise en conformité des branches vis-à-vis du Smic a augmenté significativement la fréquence des accords de branche : sur cette période, chaque trimestre, plus d'un tiers des branches signent un nouvel accord salarial. Ce dynamisme s'observe aussi sur le pic annuel de l'effet des accords de branche au 1er trimestre de l'année : aux premiers trimestres 2022 et 2023, un nouvel accord de salaire a pris effet dans plus de la moitié des branches alors qu'habituellement cette proportion est d'environ un tiers (cf. Graphique II.4). De nombreuses branches ont révisé leur grille au moins deux fois durant l'année en 2022, comme en 2023, à la suite des revalorisations successives du Smic.

Entre 2024 et 2025, la fréquence des négociations de branche diminue progressivement : sur ces deux années, la fréquence des accords de branches est revenue à 20 % en moyenne par trimestre et si le pic annuel du 1er trimestre est un peu au-dessus de sa moyenne de long terme, il reste inférieur à celui observé en 2022 ou 2023. Le repli est encore plus marqué en 2025 où la part des branches ayant conclu un accord au 1er trimestre a été historiquement basse en raison de l'anticipation de la hausse annuelle du Smic mais aussi dans un contexte d'inflation plus basse en 2025 qu'en 2024. Au total, en 2025, la proportion de branches ayant signé un nouvel accord de

salaire a atteint un niveau relativement faible se situant en dessous de celui prévalant avant 2021. Le faible dynamisme des négociations en 2025 reflète le cycle intense de revalorisations des années 2022-2023 qui par contrecoup joue aujourd'hui négativement sur l'activité de négociation des branches, dans un contexte d'inflation plus faible et d'un marché du travail moins tendu. Ainsi, en 2025, certaines branches qui avaient significativement revalorisé leurs minima de branche n'ont pas signé d'accord cette année (métallurgie unifiée ou transport routier de marchandises par exemple). Une des implications possibles d'une relative faiblesse de la négociation collective sur l'année 2025 pourrait être la persistance du tassement de la distribution des salaires minima définis dans les branches (cf. section suivante).

Graphique II.4 – Proportion de *branches* ayant signé un nouvel accord de salaire ou dont le nouvel accord prend effet un trimestre donné et revalorisations du Smic



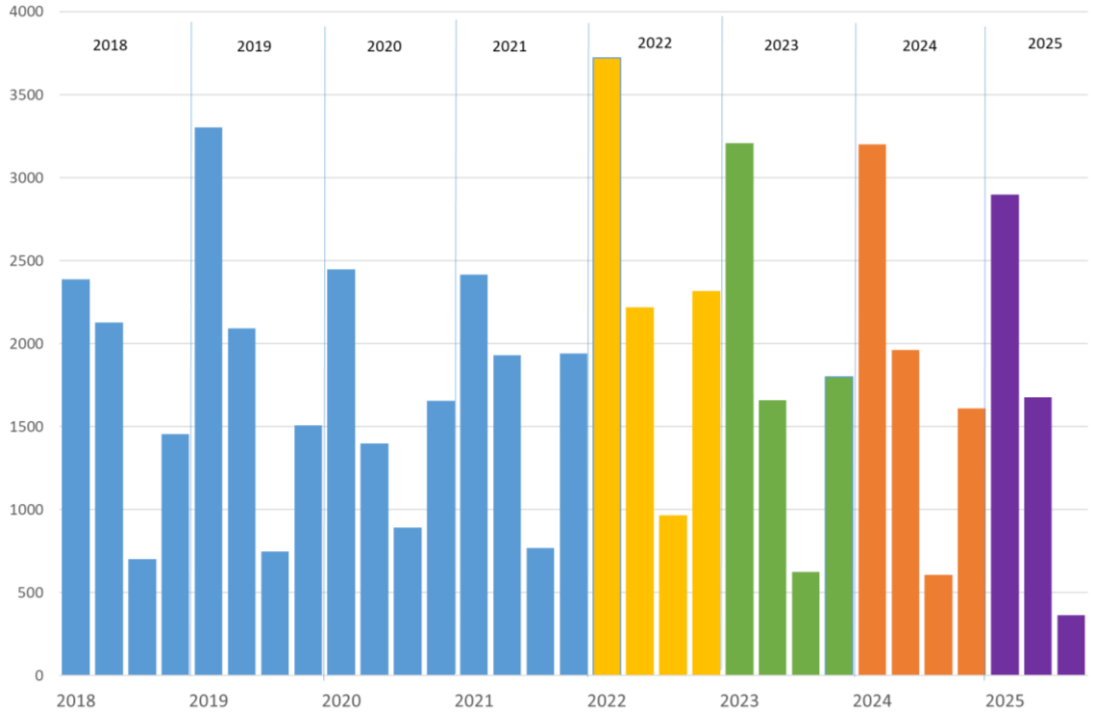
Note de lecture : les barres grises représentent les hausses de Smic en % (échelle de droite) aux dates de revalorisation. La courbe orange continue est à chaque trimestre, le pourcentage de salariés couverts par les branches dont la grille de salaires minima conventionnels a été revue par un accord de salaire. Au 1er trimestre 2018, près de 40 % des salariés couverts par une convention collective étaient concernés par la signature d'un accord de salaire dans la branche. La courbe orange en pointillés correspond au pourcentage de salariés pour lesquels une nouvelle grille de minima prend effet un trimestre donné. Les deux courbes diffèrent car les dates d'effet des accords ne sont pas toujours les dates auxquelles les accords ont été signés.

Sources : Légifrance – accords de branches, calcul des auteurs, mise à jour Baudry et al. *(2023)*[44]*. Dernier point : T3 2025*

[44] Baudry L., Gautier E. et Tarrieu S. (2023), « Quel effet de la hausse de l'inflation sur les accords de branche et d'entreprise en France?», annexe 6 du rapport 2023 du groupe d'experts sur le Smic, p. 206-228.

Au niveau des entreprises, le calendrier des négociations salariales a été plus légèrement modifié que celui des branches par le cycle inflationniste et les hausses plus fréquentes du Smic. Sur la période 2018-2021, les accords de salaire dans les entreprises suivent un calendrier annuel régulier avec une majorité des accords signés entre décembre et avril (cf. Graphique II.5). Au cours des années 2022 et 2023, le nombre d'accords déposés sur Légifrance et traitant du thème « salaires » a été un peu plus élevé, notamment parce que de nombreuses entreprises ont anticipé leur calendrier de NAO 2023 à la fin de l'année 2022 pour prendre en compte la hausse des prix dans leurs accords de salaire et aussi parce qu'en 2023, un certain nombre d'accords signés en début d'année prévoyaient des clauses de revoyure liées à l'inflation ou à la progression du Smic. En 2024-2025, comme pour les branches, le nombre d'accords de salaire connait un reflux, qui est notamment plus marqué en 2025. Au total, même si le nombre d'accords a moins varié au niveau des entreprises qu'au niveau des branches, la dynamique de signature d'accords de salaire dans les entreprises tend largement à se normaliser sous l'effet d'une inflation beaucoup moins soutenue.

Graphique II.5 – Nombre trimestriel d'accords *d'entreprises* couvrant le thème « évolution des salaires » entre le 1er trimestre 2018 et le 3e trimestre 2025



Source : Légifrance – accords d'entreprises, calcul des auteurs ; mise à jour de Baudry et al. *(2023). Dernier point : 3e trimestre 2025 (données provisoires en 2025)*

2. Les revalorisations de salaires conclues dans les accords de branche et d'entreprise continuent à ralentir en 2025 tout en se situant au-dessus de l'inflation

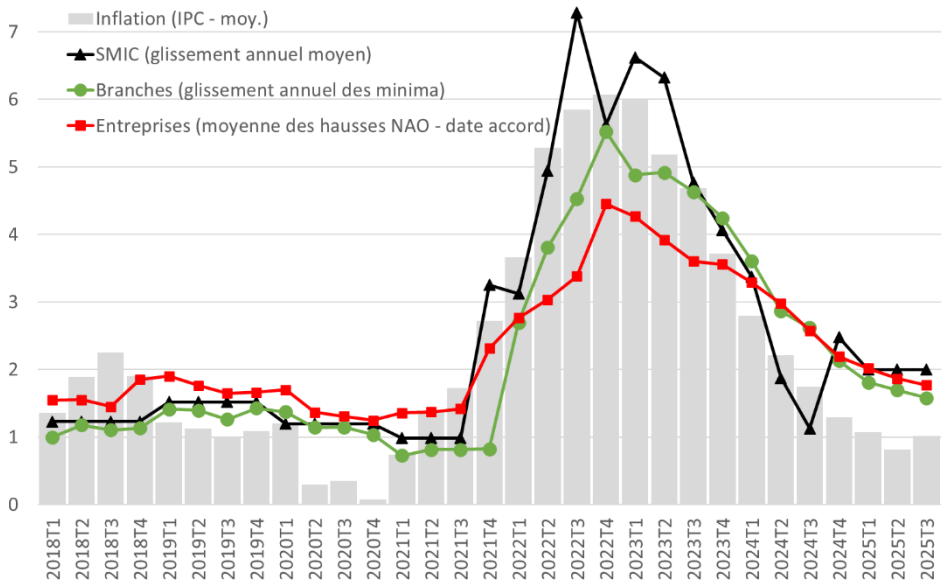
a) Évolution des minima de branches

Au cours du cycle inflationniste 2021-2025, les minima de branche ont d'abord réagi avec un léger retard à l'inflation, ce décalage étant lié au calendrier de la négociation (cf. Graphique II.6). Ainsi, en 2022 et 2023, les hausses de minima de branche se sont situées en moyenne un peu au-dessus de 4 % en 2022 et 4,5 % en 2023 alors que l'inflation sur les mêmes années était proche ou supérieure à 5 %. Les hausses dans les accords de branches ont toutefois ces années-là été très fortes en comparaison de la période 2015-2020, notamment soutenues par des accords plus fréquents et par la répercussion des hausses de Smic. À partir de la mi-2023, l'inflation a initié un reflux rapide alors que les hausses négociées dans les branches sont restées assez importantes notamment dans les branches rattrapant les hausses de Smic intervenues au cours des trimestres précédents. Aussi, à partir de fin 2023 et tout au long des années 2024 et 2025, la hausse moyenne des minima de branche a été supérieure à l'inflation. En 2024, la hausse moyenne des minima de branche s'est établie à 2,8 % alors que l'inflation était de 2 %. En 2025, la hausse des minima de branche continue à refluer mais se situe toujours au-dessus de l'inflation 1,7 % contre environ 1 % pour l'inflation.

Au total, les minima de branche progressent en moyenne de près de 15 % entre début 2021 et le 3e trimestre 2025 alors que dans le même temps l'inflation a progressé d'environ 15 % et le Smic de 17 % (cf. Graphique II.7). Autrement dit, en moyenne, les minima de branche ont, fin 2025, largement intégré la hausse des prix et les revalorisations du Smic intervenues depuis 2021.

Si la diffusion du Smic aux minima de branches n'est pas totale, c'est parce que les hausses négociées au cours de la période 2021-2025 ont été particulièrement hétérogènes selon le niveau des minima de branche. Pour les niveaux de minima de branche inférieurs à 1,2 Smic, la hausse en cumulé a été très proche de celle du Smic. En effet, pendant la poussée inflationniste, un nombre conséquent de branches ont dû ajuster fréquemment leur grille de salaires minima conventionnels pour se mettre en conformité avec le Smic. Toutefois, quand ces branches ont mis à jour leurs grilles, elles n'ont pas transmis de façon uniforme ces hausses de Smic à l'ensemble de leur grille de minima. Ainsi, les minima supérieurs à 1,2 fois le Smic ont connu des évolutions cumulées inférieures à l'inflation : les minima supérieurs à 1,6 Smic ont progressé de 11 % entre 2021 et 2025 contre 15 % pour l'inflation. Ces dynamiques hétérogènes selon le niveau de salaire contribuent à une compression des grilles de minima conventionnels dans les branches qui pourrait persister en l'absence de revalorisations futures plus soutenues dans les hauts de grilles.

Graphique II.6 – 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 branches (calculs auteurs, mise à jour de Baudry et al. *2025*[45]*), Insee pour IPC (Indice de Prix à la Consommation, moyenne du glissement annuel) et Smic (glissement annuel moyen par trimestre). Dernier point : 3e trimestre 2025*

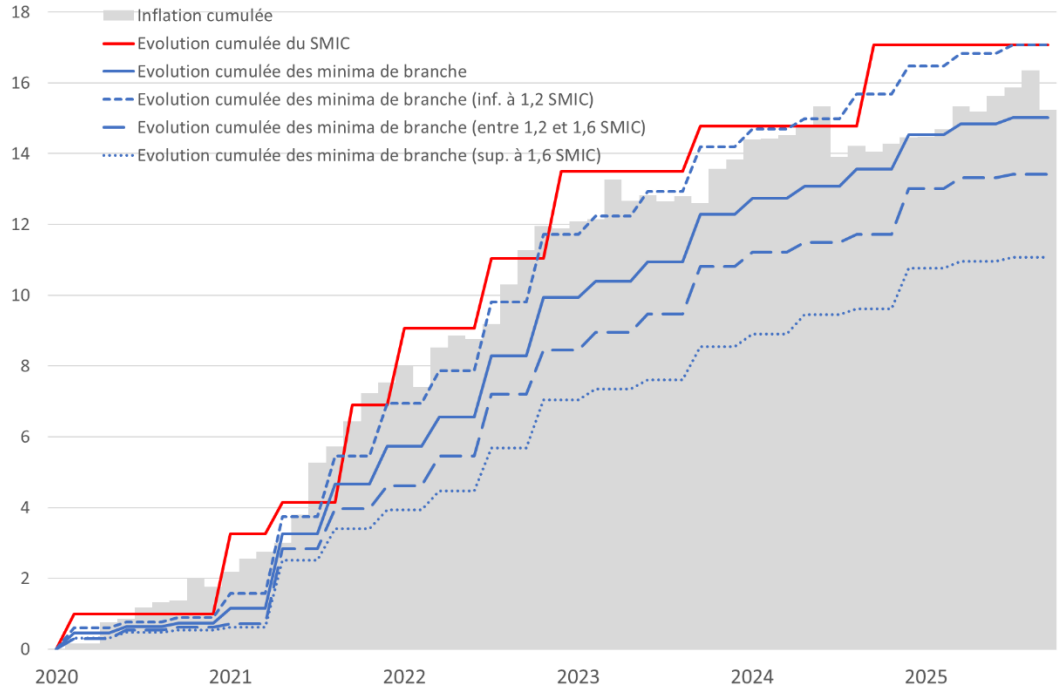
Une mesure de la compression des minima de branches est obtenue à partir de l'éventail des salaires conventionnels (produite depuis 2006 à partir des données issues de la Base des textes salariaux de branches produite par la Direction générale du Travail et la Dares[46]). Cet indicateur indique depuis 2022 une baisse de la dispersion salariale. 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 II.8). 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 II.9). 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

[45] Baudry L., Gautier E. et Tarrieu S. (2025), « Les hausses de salaire négociées pour 2025 : où en est-on ? », Banque de France, *Billet de blog*, n° 40.

[46] 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.

minimum[47] 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.

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



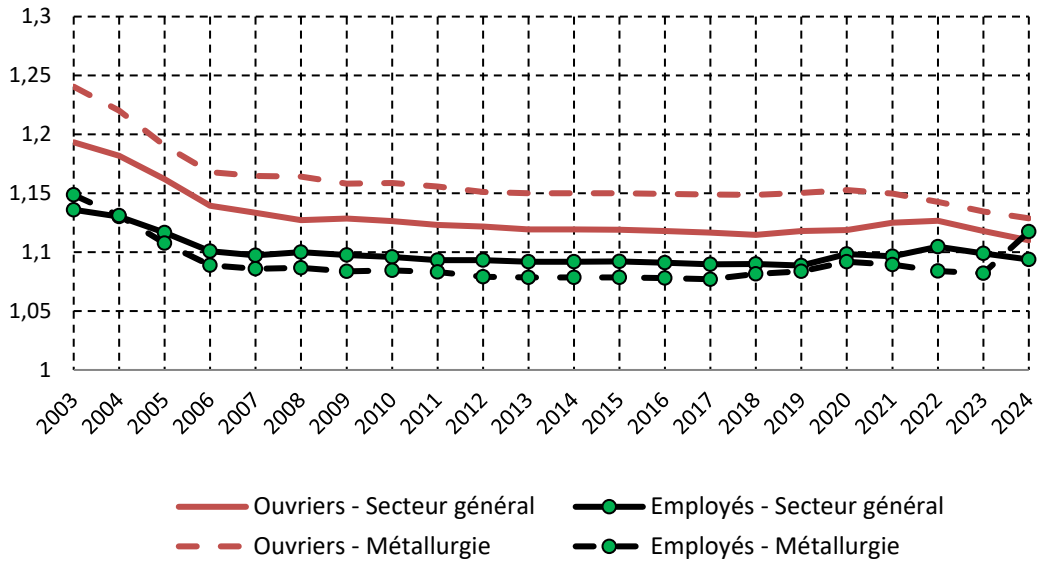
Source : Légifrance – accords de branche, Insee (IPC), calculs auteurs [dernier point septembre 2025]

Depuis 2022, l'éventail effectif des salaires, qui tient compte de la conformité au Smic, diminue légèrement par rapport à son niveau de 2021, passant de 1,11 à 1,10 en 2024 (- 1,0 %) pour les ouvriers du secteur général et est quasi stable à 1,08 (+ 0,2 %) 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 2022 à 1,11 en 2024 (- 1,3 %) et de 1,10 à 1,09 (- 0,3 %) pour les employés. Une tendance similaire s'observe également pour les ouvriers du secteur de la métallurgie. En revanche, l'éventail effectif et l'éventail théorique des salaires des employés du secteur de la métallurgie s'orientent à la hausse en 2024 du fait notamment de la fusion et restructuration des 76 branches de la métallurgie en une seule dont les effets sont différenciés selon la catégorie socio-professionnelle. Par rapport à 2023, ils progressent de 1,07 à 1,11 (+ 4,0 %) s'agissant de l'éventail effectif et de 1,08 à 1,12 (+ 3,3 %) s'agissant de

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

l'éventail théorique.

Graphique II.8 – Évolution des « éventails théoriques » de salaires conventionnels[48] pour les ouvriers et les employés par secteur d'activité

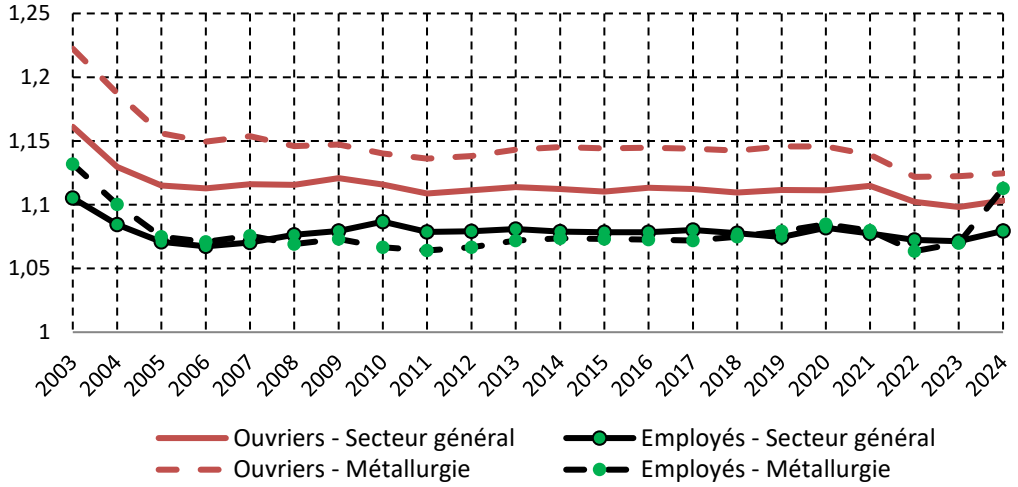


Lecture : l'éventail des salaires conventionnels correspond au rapport entre le plus haut et le plus bas des salaires conventionnels, pour un secteur et une catégorie de salariés donnés.

Source : base des minima *de branches ; calculs Dares*

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

Graphique II.9 – Évolution des « éventails effectifs » de salaires conventionnels pour les ouvriers et les employés par secteur d'activité



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.

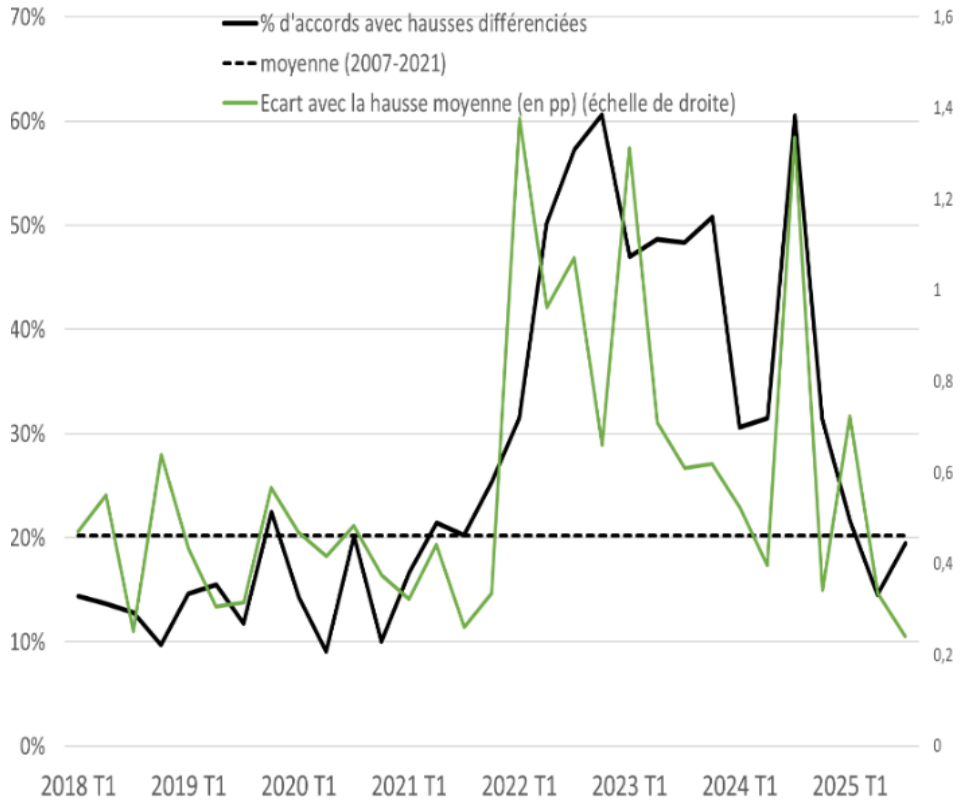
Source : base des minima *de branches ; calculs Dares*

Un autre indicateur permettant d'analyser la compression de la distribution des salaires minima est le pourcentage de salariés concernés par une hausse non-uniforme sur l'ensemble de la grille des minima dans un accord de branche[49]. Si en moyenne un accord sur cinq contient des hausses différenciées le long de la grille de salaires, entre 2022 et 2024 cette proportion atteint plus de la moitié des accords de branches, avant de refluer lors de la désinflation (cf. Graphique II.10). En outre, les hausses différentes de la moyenne sont plus fortes lors de cette phase inflationniste qu'avant : en moyenne, quand les hausses sont plus différenciées pour certaines catégories, l'écart est de +1 point de pourcentage (pp) vis-à-vis de la moyenne dans la branche pendant la période inflationniste contre 0,2-0,3 pp avant et après.

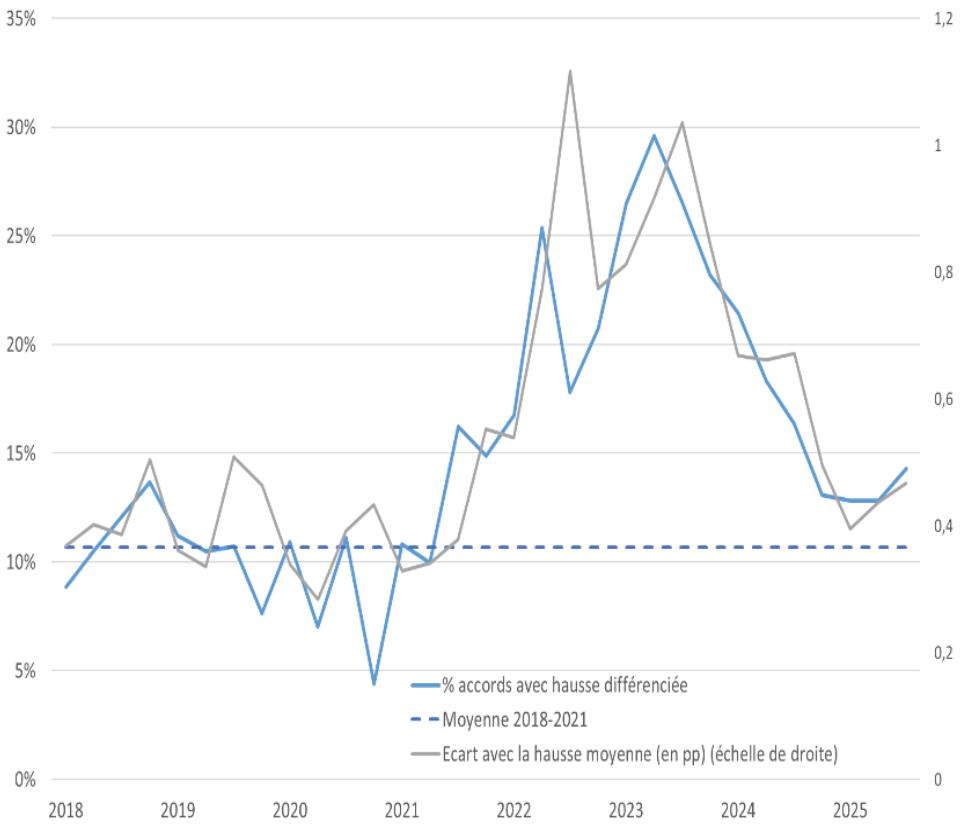
[49] Un accord est qualifié de « non uniforme » lorsque, pour au moins un niveau de la grille, l'augmentation diffère de plus de 0,25 point de pourcentage par rapport à la moyenne des hausses prévues dans l'accord.

Graphique II.10 – Pourcentage de salariés concernés par un accord de branche et d'entreprise où les hausses ne sont pas uniformes sur toute la grille de salaire 2018 et 2025

a) branches



b) entreprises



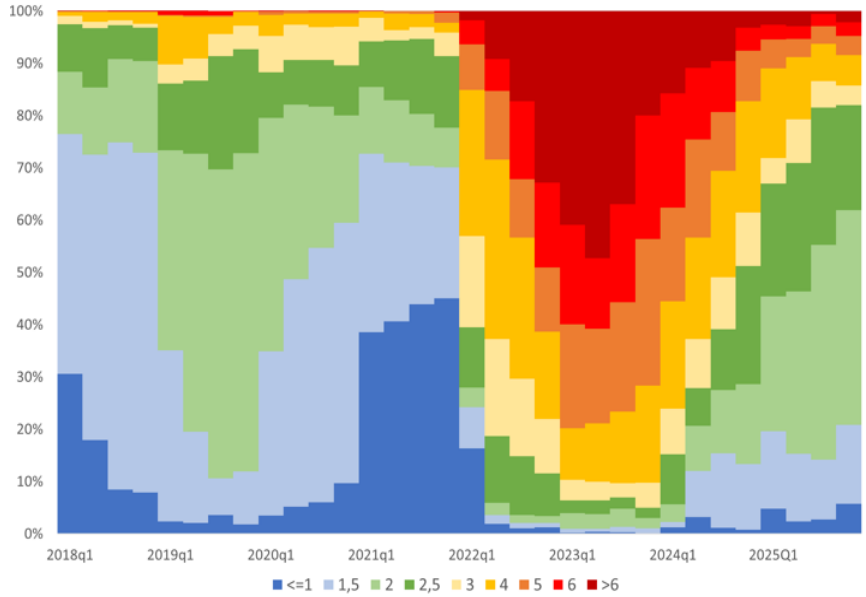
Lecture : sur les graphiques, nous représentons, le pourcentage d'accords de branches (panel a- courbe noire) et d'entreprises (panel b courbe bleue) qui contiennent des hausses différenciées selon le niveau de salaire ou de catégorie de salariés. Pour ces accords dont les hausses de salaire sont différenciées, nous représentons la moyenne à chaque trimestre de l'écart (mesuré au niveau de chaque accord) entre les hausses de salaires différenciées et la moyenne des hausses dans l'accord (courbes verte et grise, échelles de droite en points de pourcentage). Ainsi, dans les branches, cet écart moyen a culminé à 1,4 point de pourcentage début 2022 et à 1 point de pourcentage pour les accords d'entreprises.

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

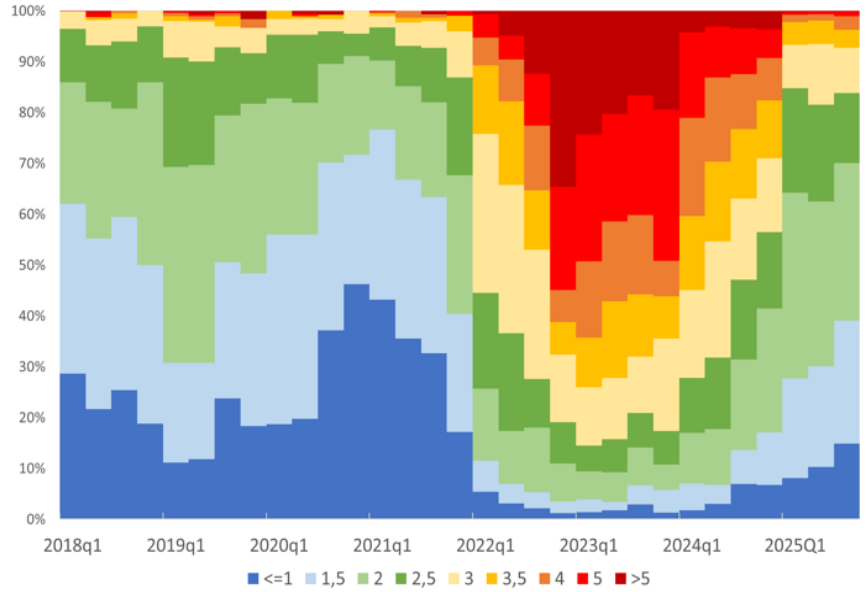
Cette diffusion hétérogène du Smic et de l'inflation aux minima de branche selon le niveau de salaire s'est traduite par des hausses de minima davantage différenciées entre les branches. Il en résulte une distribution des hausses de salaire plus hétérogène entre 2022 et 2023 (cf. Graphique II.11). Ainsi, au cours de l'année 2023 par exemple, on observe une proportion importante d'accords prévoyant des hausses supérieures à 6 % mais aussi une proportion significative d'accords prévoyant des hausses inférieures ou égales à 4 %. Au cours de l'année 2024 mais surtout en 2025, les hausses sont plus homogènes entre les branches et 80 % des accords prévoient des hausses inférieures à 2,5 % fin 2025.

Graphique II.11 – Évolution trimestrielle de la distribution des hausses négociées dans les accords de branches et d'entreprises entre 2018 et 2025

a) Branches



b) Entreprises



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 75 % des accords prévoyaient des hausses inférieures à 1,5 % (bleu clair), près de 90 % des accords prévoyaient des hausses inférieures à 2 % (vert clair)...

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

b) Hausses de salaire dans les accords d'entreprise

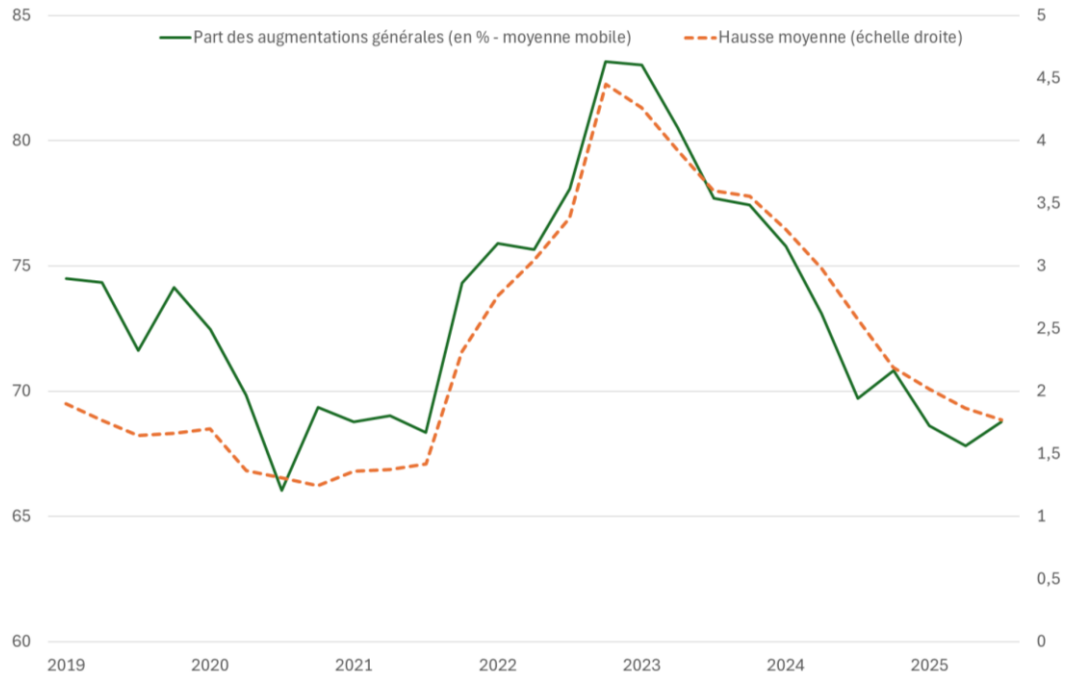
Au niveau des entreprises, les accords de salaire concernent généralement des entreprises plus grandes que la moyenne (notamment les entreprises de plus de 100 salariés) et plus rarement des entreprises de moins de 50 salariés. Comme pour les accords sur les minima de branche, les accords d'entreprise ont réagi à la poussée inflationniste observée fin 2021 (cf. Graphique II.6 *supra*) avec un peu de retard[50]. Une différence importante avec les accords de branches est que les hausses ont été en moyenne moins fortes dans les accords d'entreprise que dans les accords de branche. Au pic de la vague inflationniste entre 2022 et 2023, les hausses dans les accords d'entreprise ont été un peu supérieures à 3,5 % en 2022 et un peu inférieures à 4 % en 2023 (contre plus de 4 % pour les deux années dans les branches). Cet écart peut largement s'expliquer par le fait que le Smic joue un rôle beaucoup moins important pour les entreprises signant des accords d'entreprise, puisque ce sont généralement des entreprises de plus grande taille et dont les salaires sont plus éloignés du Smic que des entreprises de plus petite taille. Au cours de la phase désinflationniste, les hausses dans les accords d'entreprise ont été beaucoup plus proches de celles des accords de branche dans la mesure où le Smic connaissait lui aussi un reflux. En 2024 et 2025, les hausses moyennes dans les accords d'entreprise ont été respectivement de 2,8 % et 1,9 % alors que dans les branches elles étaient de 2,8 % et 1,7 % pour les mêmes années. Même si elles ralentissent, les hausses nominales dans les accords d'entreprise restent assez nettement supérieures à l'inflation permettant un rattrapage au moins partiel des pertes de pouvoir d'achat observées au moment du pic inflationniste. Comme pour les accords de branches, les hausses prévues dans les accords d'entreprise étaient très hétérogènes d'une entreprise à l'autre au cours du pic inflationniste. En particulier, dans certains secteurs de l'industrie, les hausses étaient plus marquées dans les services par exemple. Cette dispersion a aujourd'hui largement reflué et une grande majorité des accords d'entreprise prévoient des hausses de salaires inférieures à 2,5 % et la proportion d'accords prévoyant des hausses inférieures à 1,5 % a atteint son plus haut depuis le début de la vague inflationniste (cf. Graphique II.11, panel b).

Par ailleurs, pour faire face au choc inflationniste, les accords d'entreprise ont beaucoup plus fréquemment eu recours à des hausses différenciées favorisant les salariés les moins rémunérés : environ un quart des accords signés contiennent des hausses différenciées contre 10 % avant 2021 (cf. Graphique II.10, panel b). Cette proportion d'accords contenant des hausses différenciées connait cependant un reflux rapide au cours des années 2024 et 2025 même si la proportion reste encore fin 2025 légèrement au-dessus de sa moyenne de long terme. En outre, l'écart des hausses différenciées à la moyenne de hausse de l'accord s'est aussi accru : quand les hausses sont plus fortes que la moyenne prévue dans l'accord, elles sont en moyenne supérieures de 1 pp entre 2022 et 2023 contre +0,3 pp avant et après la phase inflationniste.

[50] La base d'accords de salaire utilisée dans cette partie est la mise à jour de celle mobilisée pour les études Banque de France Baudry *et al.* (2023), (2024) et (2025), elle contient près de 18 000 accords signés entre 2018 et 2025 collectés à partir du site Légifrance.fr.

Enfin, les accords d'entreprise négocient sur des hausses de salaire qui peuvent être générales et s'appliquent alors à l'ensemble des salariés ou à certaines catégories de travailleurs de cette entreprise, mais ils contiennent aussi parfois des enveloppes d'augmentations individuelles (cf. Graphique II.12). Ces enveloppes d'augmentations individuelles sont distribuées selon des critères souvent liés à une évaluation annuelle (et n'incluent pas ou très rarement de critère d'ancienneté). Les accords d'entreprise sur les salaires peuvent donc contenir soit une augmentation générale (parfois différenciée par catégorie), une enveloppe d'augmentations individuelles ou une combinaison des deux. Durant la phase inflationniste, les entreprises ont tendance à avoir davantage recours aux augmentations générales (qui peuvent être différenciées par catégorie (cf. paragraphe précédent) : entre mi-2021 et mi-2024, cette part était en moyenne de 76 % contre 70 % en dehors de cette période. En particulier, en haut du pic inflationniste, cette part a dépassé les 80 % avant de connaitre un reflux marqué en 2024, les accords signés en 2025 contiennent une part d'augmentations générales inférieures à 70 % de l'ensemble des enveloppes négociées. Les accords semblent davantage privilégier le recours aux hausses individuelles dans un contexte d'inflation moins soutenue et d'incertitude plus grande sur l'activité économique.

Graphique II.12 – Évolution de la part des augmentations générales dans les enveloppes d'augmentations de salaire dans les accords d'entreprise



Lecture : le graphique représente (en orange) la moyenne des hausses négociées par année calculée à partir des accords d'entreprise à la date de l'accord (hausses comprenant augmentations générales et augmentations individuelles) (échelle de droite), (en vert – échelle gauche) la part (en %) des augmentations générales dans l'enveloppe totale des augmentations de salaires négociées dans les accords d'entreprise (moyenne mobile calculée sur 5 trimestres).

Source : Légifrance – accords d'entreprise (calculs auteurs)

B. La fin de l'épisode inflationniste contribue au ralentissement du Smic et les effets des accords salariaux continuent à se répercuter progressivement aux salaires de base, mais de façon différenciée le long de l'échelle salariale

Cette seconde partie analyse comment la dynamique des salaires négociés se traduit en termes de salaires effectifs (cf. Encadré II.1) et décrit l'évolution du Smic et du reste de la distribution des salaires.

1. Les salaires de base ont progressé en moyenne un peu plus que l'inflation entre 2024 et 2025 sans rattraper la totalité des pertes de pouvoir d'achat subies depuis 2021 en haut de l'échelle salariale

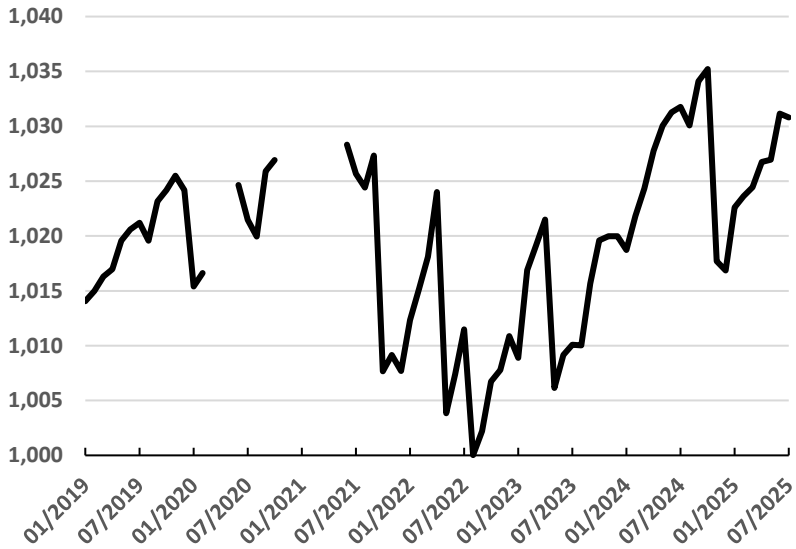
a) Salaires de base

Au cours des cinq dernières années, les salaires de base (SMB) ont progressé en moyenne à un rythme un peu inférieur à celui de l'inflation et du Smic, tandis que le salaire horaire des ouvriers et des employés (SHBOE) a lui rattrapé les pertes de pouvoir d'achat enregistrées durant l'épisode inflationniste. En cumulé, entre le 1er trimestre 2021 et le 2e trimestre 2025, le SMB augmente de 13,5 % et le SHBOE de 14,8 % tandis que le Smic progresse de 15,9 % et l'inflation de 14,6 %. Les évolutions du SHBOE et du SMB deviennent plus dynamiques que celle du Smic à partir de 2023 (respectivement +10,5 % et +6,0 % contre 5,4 % pour le Smic entre le 1er trimestre 2023 et le 2e trimestre 2025) (cf. aussi Chapitre 1). En moyenne, la perte de pouvoir d'achat cumulée se réduit en 2025 pour les salaires de base. Elle est de l'ordre de 1,2 points de pourcentage pour le SMB puisque l'inflation hors tabac s'élève à 14,6 % en cumulé entre le 1er trimestre 2021 et le 2e trimestre 2025. S'agissant du SHBOE, les pertes de pouvoir d'achat enregistrées durant l'épisode inflationniste sont rattrapées. 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 proche de celle du reste des salaires après plusieurs années où le Smic augmentait plus vite que le reste de la distribution des salaires du fait des règles de revalorisations du Smic dans un contexte d'inflation forte.

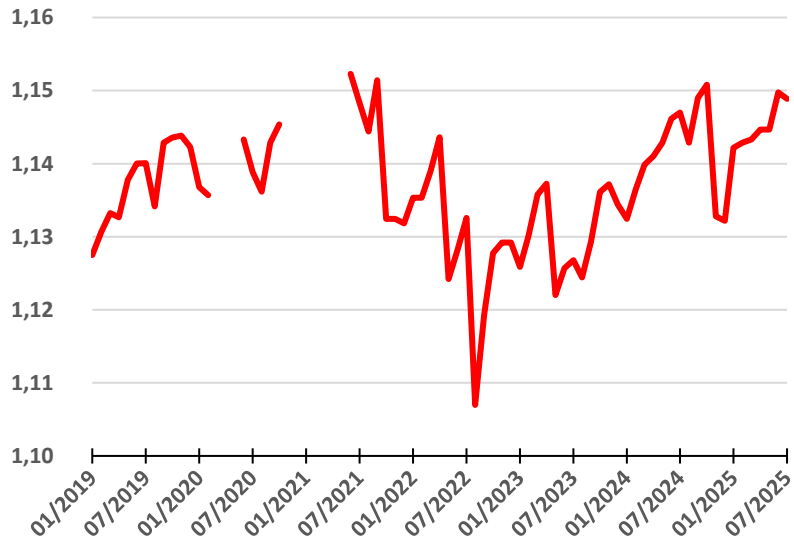
La comparaison du Smic au 1er décile de la distribution des salaires de base (soit le niveau de salaire sous lequel se situent 10 % des salariés) ou au 1er quartile de la distribution des salaires de base (soit le niveau de salaire sous lequel se situent 25 % des salariés) montre que la réduction des écarts entre le Smic et ces niveaux de salaires n'est plus aussi forte au moment des revalorisations (cf. Graphique II.13). Ceci est cohérent avec la baisse du nombre de branches non conformes observée en 2025 et le ralentissement de l'inflation.

Graphique II.13 – Évolution du ratio entre quantiles de la distribution du salaire de base et Smic entre janvier 2019 et juillet 2025

a. Comparaison Smic et 1er décile



b. Comparaison Smic et 1er quartile



Note de 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.

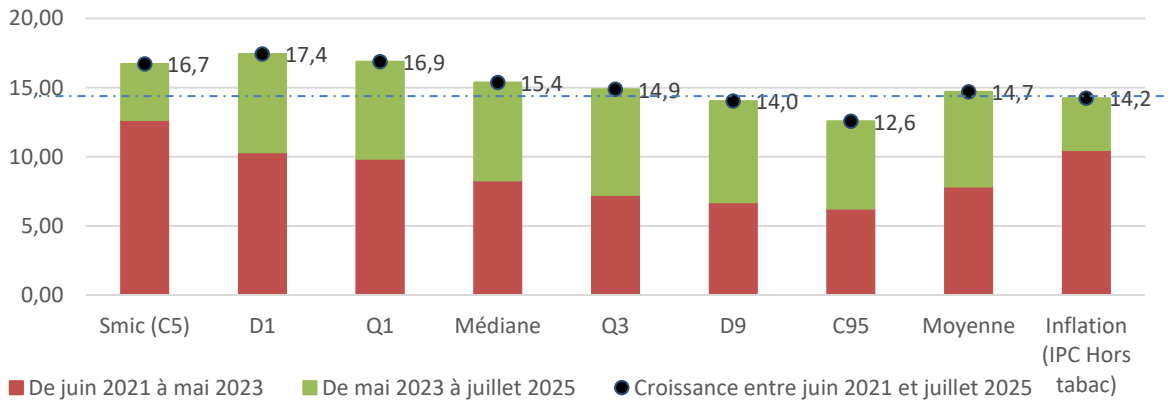
Champ : salariés du privé en CDI, à temps complet, hors contrats aidés et assimilés.

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).

Source : Dares, DSN, SISMMO

Entre juin 2021 et juillet 2025, les salaires de base du 1er quartile de la distribution des salaires ont progressé d'environ 17 %, soit plus que l'inflation cumulée sur la période qui s'élève à 14 % (cf. Graphique II.14), aussi ces salaires ont connu une progression en termes réels au cours des 4 dernières années. Pour les salaires au-dessus de la médiane, la progression sur la même période a été de 15 % au 3e quartile, 14 % au 9e décile et un peu moins de 13 % pour le 95e percentile de salaire. Pour les déciles supérieurs au 1er quartile, l'évolution des salaires de base est donc moins dynamique que pour le reste de la distribution sur la période. Ces évolutions au cours des quatre dernières années ne permettent pas, pour les salaires les plus élevés, de rattraper totalement les pertes de salaires réels. Ainsi, les salaires se situant au-dessus de la médiane des salaires ont subi une moyenne une perte de pouvoir d'achat de leur salaire en cumulé sur les quatre dernières années. Toutefois, pour l'ensemble des salaires cette diminution en termes réels est désormais relativement limitée. Enfin, il est à noter que si la progression nominale des salaires de base a été très différenciée selon le niveau de salaires entre 2021 et 2023 (barres rouges dans le Graphique II.14, +10 % pour le 5e percentile contre +6 % pour le 95e percentile), les progressions sont beaucoup plus uniformes entre 2023 et 2025 (barres grises), proches de 7 % sur l'ensemble de la distribution des salaires. Cela implique que la compression des salaires induite par ces hausses différenciées entre 2021 et 2023 ne s'est pas résorbée entre 2024 et 2025.

Graphique II.14 – Évolution cumulée des quantiles de salaire de base et du Smic entre juin 2021 et juillet 2025



Lecture :

- *la contribution d'une période donnée ne correspond pas à l'évolution sur cette période mais à la décomposition de l'évolution cumulée.*
- *entre juin 2021 et juillet 2025 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 16,7 % contre 17,4 % pour les personnes du 1er décile (les 10 % des personnes avec les salaires les plus faibles).*

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

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).

Source : Dares, DSN, SISMMO

b) Rémunération nette

Comme pour les évolutions des salaires de base, le salaire moyen par tête (SMPT) qui permet de suivre les évolutions au niveau agrégé des salaires y compris primes et heures supplémentaires, a progressé un peu plus que le SMB et le SHBOE en 2022 et en 2023 mais à un rythme moins soutenu que l'inflation. À partir de 2024, la progression du SMPT ralentit mais elle est à nouveau positive en termes réels et se rapproche en 2025 des évolutions des salaires de base (cf. Chapitre 1).

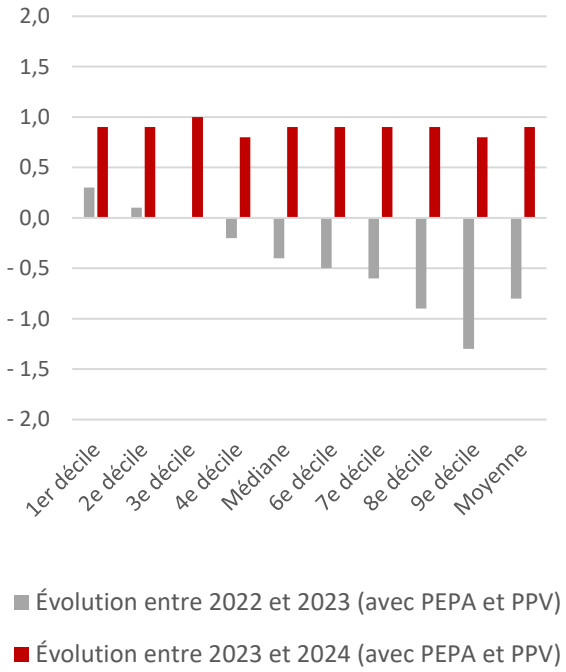
En moyenne, entre 2023 et 2024, les salaires nets en équivalent temps plein (EQTP) et en euros constants (c'est-à-dire corrigé de l'inflation), y compris primes (notamment PPV[51] (prime de partage de la valeur)) ont progressé de près de 1 % (cf. Graphique II.15). En comparaison, ils avaient diminué de près de 1 % entre 2022 et 2023 au pic du cycle inflationniste. Si les PPV ont été versées principalement au début de la période inflationniste, entre 2023 et 2024, la proportion de bénéficiaires de la PPV est en net recul, ce qui a pu peser sur les gains de pouvoir d'achat de la rémunération en 2024. Entre 2023 et 2024, le salaire moyen net en euros constant a ainsi progressé de 1,2 % hors PPV contre 0,9 % y compris PPV. Le versement des primes PPV et PEPA avait joué un fort rôle d'amortisseur sur les baisses de pouvoir d'achat entre 2021 et 2022 et dans une moindre mesure entre 2022 et 2023, les moindres versements en 2024 ont joué en sens inverse, avec un effet négatif sur le pouvoir d'achat de -0,3 pp en moyenne.

Entre 2023 et 2024, la progression des salaires réels est uniforme sur tous les déciles de la distribution : elle est comprise entre 0,8 % et 1,0 % y compris PPV et 1,0 % et 1,5 % hors PPV (cf. Graphique II.15). Cela contraste avec l'évolution 2022-2023 où les pertes de pouvoir d'achat étaient particulièrement concentrées pour les salaires supérieurs à la médiane, en cohérence avec l'observation sur les salaires de base. Par ailleurs, les moindres versements de primes PPV en 2024 ont pesé différemment sur le pouvoir d'achat du salaire le long de la distribution, l'effet négatif de ces moindres versements est plus marqué pour les salaires au-dessus de la médiane des salaires (cf. Graphique II.15, panel b).

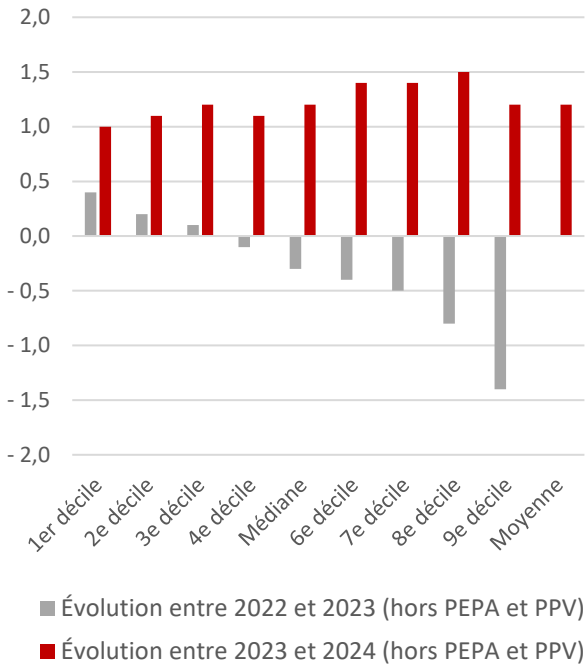
[51] Depuis le 1er janvier 2024, pour les salariés dont la rémunération est supérieure à trois Smic ou faisant partie d'une entreprise de plus de 50 salariés, la PPV reste exonérée de cotisations sociales mais devient assujettie aux contributions sociales CSG et CRDS. Par ailleurs, l'exonération d'impôt sur le revenu est supprimée pour ces salariés, sauf si la prime est affectée à un plan d'épargne salariale.

Graphique II.15 – Évolution des déciles de salaires net en équivalent temps plein entre 2022 et 2023 et 2023 et 2024 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 0,9 % entre 2023 et 2024 et il avait diminué de 0,3 % entre 2022 et 2023 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 2024 et 2023

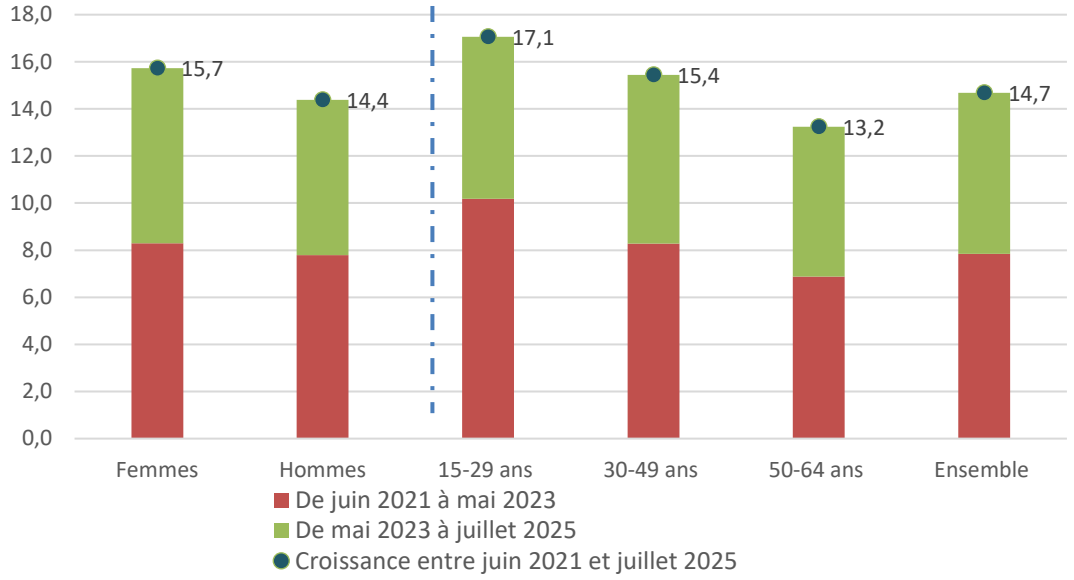
2. L'hétérogénéité des évolutions de salaire est toujours marquée selon le genre, la catégorie socio-professionnelle ou encore la taille des entreprises et le secteur d'activité du fait d'échelles salariales différentes

a) Salaires de base

Les différences d'évolutions de salaire de base le long de la distribution ne se répercutent pas de la même façon pour les femmes et les hommes ou selon l'âge (cf. Graphique II.16). Les personnes âgées de 15 à 29 ans et les femmes sont par exemple plus souvent concentrés dans le bas de la distribution des salaires et plus souvent rémunérées au voisinage du Smic que les autres salariés. Elles connaissent en moyenne une évolution de salaire plus importante entre juin 2021 et juillet 2025 du fait notamment des revalorisations du Smic. Pour autant, leurs niveaux de rémunération restent plus faibles que ceux des hommes. *A contrario*, les évolutions

de salaire de base des 50-64 ans sont plus faibles que la moyenne et restent inférieures à l'inflation cumulée sur la période.

Graphique II.16 – Évolution cumulée moyenne de salaire de base selon le sexe et l'âge entre juin 2021 et juillet 2025



Note de lecture : la contribution d'une période donnée ne correspond pas à l'évolution sur cette période mais à la décomposition de l'évolution cumulée.

Lecture : entre juin 2021 et juillet 2025 les femmes salariées dans le champ ont connu une évolution salariale de l'ordre de 15,7 % contre 14,4 % pour les hommes et 14,7 % en moyenne pour l'ensemble des salariés du champ.

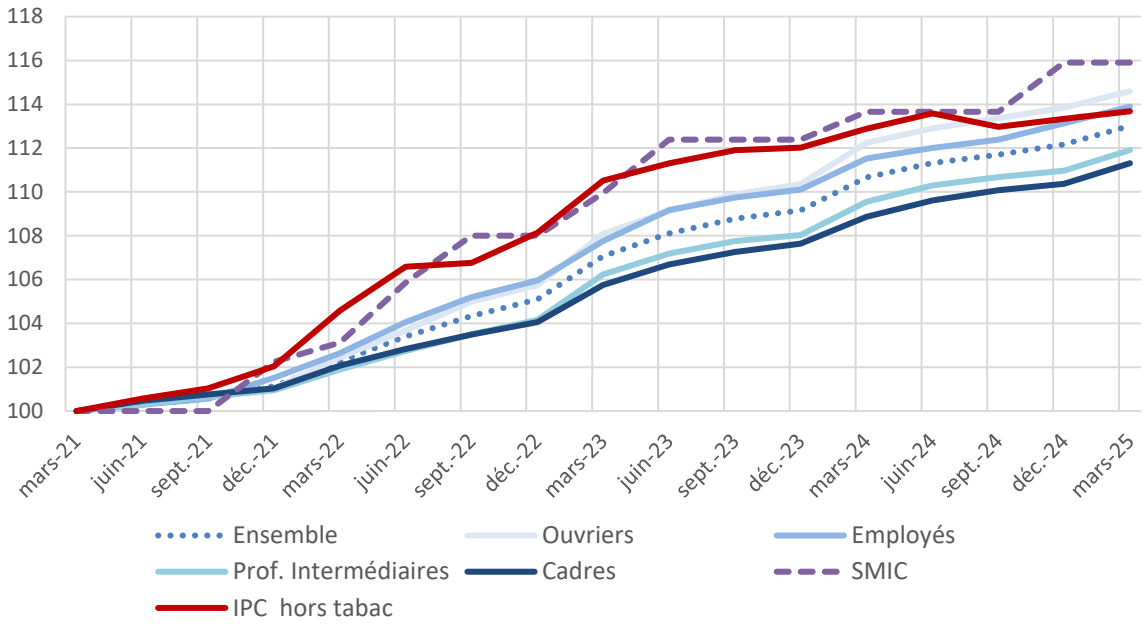
Champ : salariés du privé en CDI, à temps complet, hors contrats aidés et assimilés.

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).

Source : Dares, DSN, SISMMO

Le dynamisme des salaires de base varie également selon la catégorie socio-professionnelle, répartie différemment le long de l'échelle salariale (cf. Graphique II.17). Le salaire mensuel de base des ouvriers progresse plus rapidement depuis la fin de l'épisode inflationniste que pour les autres catégories socio-professionnelles. Depuis fin 2023, il augmente à un rythme supérieur à l'inflation et rattrape les pertes de pouvoir d'achat accumulées au cours de l'épisode inflationniste à partir du troisième trimestre 2024. La diffusion des augmentations du Smic et les effets des accords salariaux peuvent expliquer en partie ces différences. L'écart entre l'évolution du salaire mensuel de base des ouvriers et de l'inflation est resté plus contenu entre 2021 et 2025 alors qu'il a été particulièrement important pour les cadres et les professions intermédiaires. Parallèlement, le salaire mensuel de base des employés à suivi un rythme proche de celui des ouvriers avant de décrocher début 2024.

Graphique II.17– Évolution du salaire mensuel de base par catégorie socio-professionnelle en base 100 au 1er trimestre 2021



Lecture : entre mars 2021 et mars 2025 les ouvriers ont connu une évolution de leur salaire mensuel de base de 14,6 % contre 14,4 % pour les cadres et 11,3 % pour l'ensemble des salariés du champ.

Champ : salariés du privé hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France hors Mayotte.

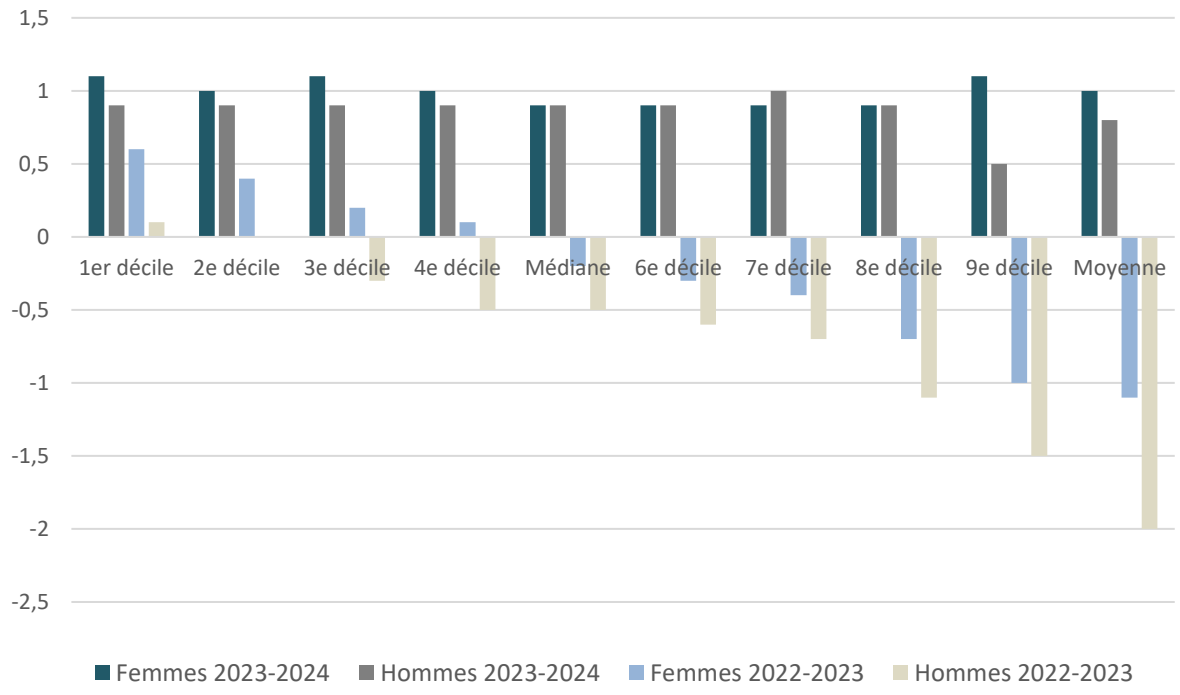
Source : Dares, enquête trimestrielle Acemo ; Insee, indice des prix à la consommation hors tabac

b) Rémunération nette

L'hétérogénéité des hausses de salaire selon le niveau de salaire base implique des effets différenciés de l'inflation selon le genre, les catégories socio professionnelles mais également la taille des entreprises ou les secteurs d'activité comme le montre l'analyse de l'évolution des rémunérations nettes, c'est-à-dire des salaires nets y compris primes et heures supplémentaires, en équivalent temps plein et en euros constants (cf. note de l'Insee en annexe 1 de ce rapport présentant des résultats détaillés sur la distribution des salaires en France en 2023 et 2024).

Il existe des différences de distributions de salaire net entre les femmes et les hommes (cf. Graphique II.18). Les femmes étant plus souvent représentées dans le bas de la distribution, et l'éventail de leurs salaires est plus resserré : en 2024, alors que 42 % des emplois dans le secteur privé en EQTP sont occupés par des femmes, elles représentent 49 % des salariés présents dans le premier décile et seulement 31 % des salariés dans le D9. Entre 2023 et 2024, elles connaissent en moyenne une augmentation de salaire en euros constants légèrement supérieure à celle des hommes (+1,0 % contre +0,8 %). Pour les hommes comme pour les femmes, les évolutions de salaires sont positives dans tous les déciles et relativement homogènes bien que les écarts entre les femmes et les hommes soient un peu plus marqués dans le 9e décile, du fait également de la moindre dispersion de salaire chez les femmes que chez les hommes (+1,1 % contre +0,5 %).

Graphique II.18 – Évolution des déciles de rémunérations nettes en équivalent temps plein par sexe, entre 2022 et 2023 et 2023 et 2024 en euros constants (en %)



Notes : le niveau de salaire net mensuel par décile diffère entre les femmes et les hommes, en 2024 par exemple, les 10 % de femmes salariés en EQTP (1er décile) perçoivent un salaire mensuel net de moins de 1 532 euros contre 1 583 euros pour les hommes (y compris primes exceptionnelles de pouvoir d'achat et de partage de la valeur).

Lecture : entre 2023 et 2024, le 1er décile de la distribution des salaires nets a augmenté de 1,1 % pour les femmes et de 0,9 % pour les hommes en euros constants.

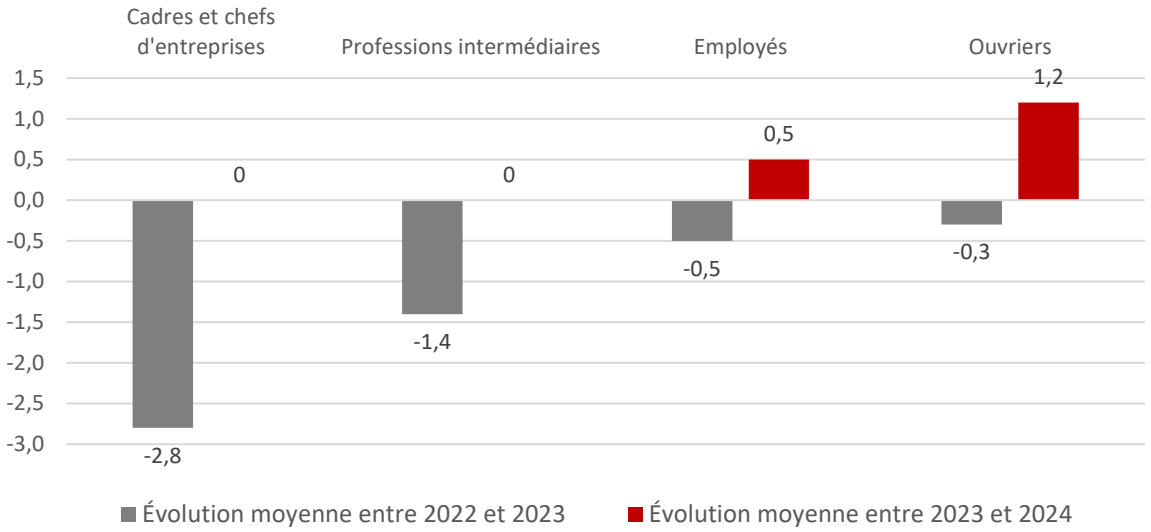
Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, Base Tous salariés 2023 et 2024

Bien que les évolutions de rémunération nette par déciles entre les femmes et les hommes apparaissent relativement homogènes, il existe des différences plus marquées par catégories socioprofessionnelles (cf. Graphique II.19). Si toutes les catégories ont connu une baisse de salaire net en euros constants entre 2022 et 2023, les évolutions de salaires sont positives ou nulles entre 2023 et 2024. L'écart entre les cadres et les ouvriers et employés diminue. Les salaires mensuels nets des cadres sont stables en euros constants tandis que ceux des ouvriers et des employés progressent (+1,2 % pour les ouvriers et +0,5 % pour les employés). Pour autant, ces progressions diffèrent selon la qualification : les ouvriers peu qualifiés voient leur salaire augmenter de 0,9 % contre 1,2 % pour les plus qualifiés. Les revalorisations du Smic se diffusent progressivement mais le décrochage reste plus marqué pour les salaires du haut de la distribution où les cadres et dans une moindre mesure les professions intermédiaires, sont davantage représentés. Enfin, sans tenir compte de l'ensemble des primes, les ouvriers et les employés ont ainsi vu leur salaire net en euros constants augmenter de 0,2 % supplémentaire. L'effet sur les cadres et les professions intermédiaires est plus important puisque leurs salaires augmentent

respectivement de +0,4 % et +0,5 % hors PPV et PEPA. De manière générale, comme pour les analyses réalisées sur l'ensemble des déciles de salaire, le montant des primes exceptionnelles de partage de la valeur distribué en 2024 a été plus faible que celui versé en 2023. Enfin, ces différences d'évolution selon la catégorie socioprofessionnelle peuvent indiquer une répartition différenciée de ces primes en fonction des catégories.

Graphique II.19 – Évolution des rémunérations nettes en équivalent temps plein par catégorie socioprofessionnelle entre 2022 et 2023 et entre 2023 et 2024 en euros constants (en %)



Lecture : entre 2023 et 2024, le salaire net des cadres a stagné en euros constants y compris primes exceptionnelles de pouvoir d'achat et de partage de la valeur, alors que la baisse était de 2,8 % entre 2022 et 2023.

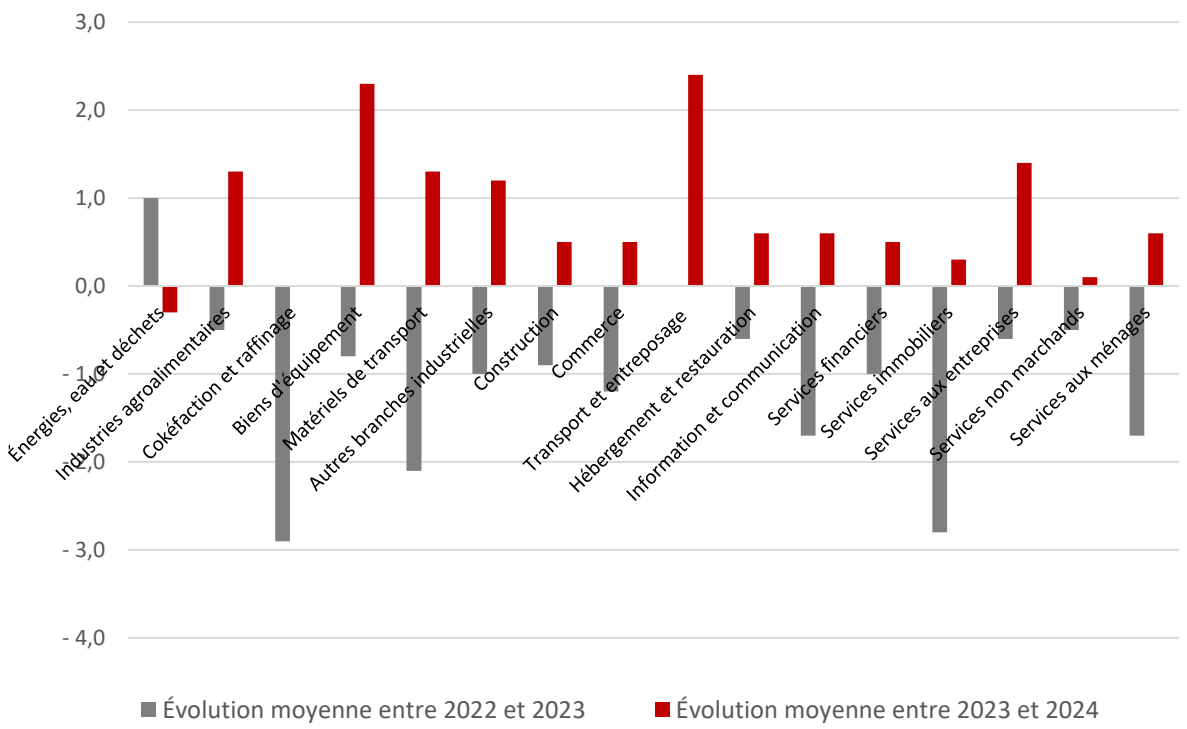
Champ : France hors Mayotte, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.

Source : Insee, Base Tous salariés 2022 et 2023

L'évolution des rémunérations nettes varie également selon le secteur d'activité (cf. Graphique II.20) notamment en lien avec la proximité du salaire moyen au Smic mais aussi aux stratégies sectorielles de réaction au choc inflationniste. Dans tous les secteurs mis à part celui des énergies, eau et déchets (-0,3 %) et celui de la cokéfaction et raffinage (stable), les salaires progressent en termes réels entre 2023 et 2024. Le secteur « énergie, eau et déchets » était le seul secteur où les salariés avaient connu une hausse de 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 limitées, notamment dans les secteurs où les salaires sont concentrés dans le bas de la distribution, par exemple, dans le secteur des services non marchands (+0,1 %) ou encore celui de l'hébergement-restauration (+0,6 %). Les secteurs d'activité avec des niveaux de salaires plus élevés enregistrent également pour la plupart des hausses de salaires en euros constants plus contenues. C'est le cas du secteur des services de l'immobilier (+0,3 %) ou encore des services financiers (+0,5 %) par exemple. Les secteurs des biens

d'équipement (+2,3 %) et des transports et entreposage (+2,4 %) représentent les secteurs où la hausse de salaire réel est la plus importante et dans lesquels les niveaux de salaires se situent dans une position intermédiaire. D'autres secteurs connaissent des évolutions supérieures à la moyenne, les services aux entreprises (+1,4 %), les matériels de transports (+1,3 %) et les autres branches industrielles (+1,2 %). Enfin, et à nouveau, la baisse du versement des primes PEPA et PPV induit une progression par secteur entre 2023 et 2024 moins importante que si les évolutions avaient été analysées hors PPV et PEPA. Leur diminution dans certains secteurs contribue à expliquer les baisses enregistrées dans le cas du secteur des énergies, eau et déchets et la stabilité dans le secteur de la cokéfaction et raffinage où la différence d'évolution par rapport à 2023 est forte : hors primes, l'évolution aurait été respectivement de +0,7 % et de +2,5 %. C'est le cas également pour les services financiers (+1,8 % contre +0,5 % avec prises en compte de primes) et dans une moindre mesure les matériels de transport (+1,9 % contre +1,3 % avec prises en compte de primes). Les différences dans les autres secteurs restent plus contenues.

Graphique II.20 – Évolution des rémunérations nettes en équivalent temps plein par catégorie par secteur d'activité entre 2022 et 2023 et entre 2023 et 2024 en euros constants (en %)



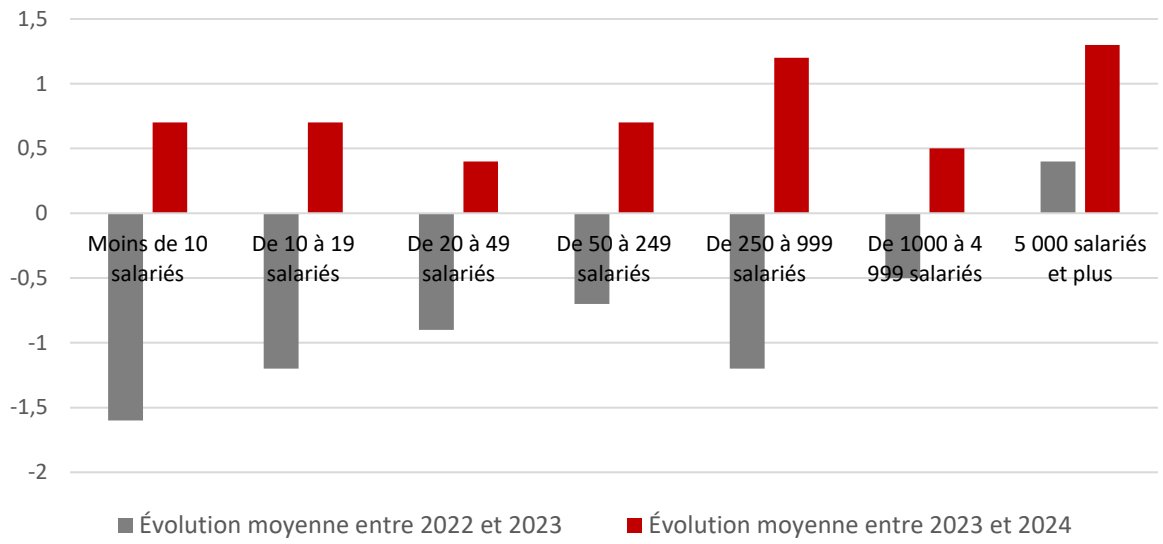
Lecture : entre 2023 et 2024, le salaire net des salariés est resté stable en euros constants y compris primes exceptionnelles de pouvoir d'achat et de partage de la valeur dans le secteur cokéfaction et raffinage, alors qu'il affichait des salaires en baisse de -2,9 % entre 2022 et 2023.

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 et 2024

L'évolution des rémunérations nettes par taille d'entreprises reflète également la structure moyenne des salaires selon la taille de l'entreprise mais sont plus homogènes. Entre 2023 et 2024 et en euros constants, les salaires moyens ont progressé pour toutes les tailles d'entreprises, de +0,4 % dans celles de 20 à 49 salariés jusqu'à +1,3 % dans les entreprises de 5 000 salariés ou plus où la dispersion des salaires est plus large que dans les structures de plus petite taille (cf. Graphique II.21).

Graphique II.21 – Évolution des rémunérations nettes en équivalent temps plein par catégorie par taille d'entreprises entre 2022 et 2023 et entre 2023 et 2024 en euros constants (en %)



Lecture : entre 2023 et 2024, le salaire net des salariés a augmenté de 0,7 % en euros constants y compris primes exceptionnelles de pouvoir d'achat et de partage de la valeur dans les entreprises de moins de 10 salariés, alors qu'il affichait des salaires en baisse de 1,6 % entre 2022 et 2023.

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 et 2024

Chapitre 3

Les droits connexes et les aides locales contribuent à améliorer les revenus des ménages rémunérés au voisinage du Smic

Le système français de soutien aux bas revenus ne se réduit pas aux aides nationales et légales, dont font partie le Revenu de Solidarité Active (RSA) et les allocations logement par exemple. Il s'organise sur plusieurs niveaux interdépendants et se compose d'une strate d'aides primaires qui relèvent du socle national et légal et d'un vaste ensemble d'aides sociales secondaires regroupées sous l'appellation de « droits connexes » et dans lesquels il est possible de distinguer les droits connexes nationaux des aides sociales locales (cf. Encadré III.1). S'il existe une abondante littérature sur les effets locaux des transferts sociaux nationaux, à la fois d'ordre théorique et empirique, ce n'est pas le cas pour les effets nationaux des aides sociales locales. De fait, les aides monétaires accordées de façon décentralisée par les collectivités territoriales aux ménages défavorisés, plus particulièrement les conditions d'attribution et les barèmes des aides locales et/ou facultatives, ne représentent pas un sujet fréquent au sein de la littérature économique consacrée à la redistribution du fait notamment de la difficulté à disposer de données fiables et non parcellaires (Anne et L'Horty, 2002 ; Peichl et al, 2025). Pour autant, même s'ils sont individuellement d'un montant faible, les droits connexes nationaux et les aides sociales locales constituent en se cumulant un apport de revenu non négligeable pour les ménages à bas revenus (Anne et L'Horty 2002, 2009, 2022). Comme ils sont fortement dégressifs avec les ressources des ménages, ils diminuent rapidement, voire s'éteignent, lors d'un retour à l'emploi, en particulier pour un temps plein rémunéré au voisinage du Smic. La prise en compte des droits connexes peut donc modifier sensiblement les diagnostics sur la pauvreté, la redistribution, la politique familiale ou sur les gains monétaires et par conséquent les incitations au retour à l'emploi, ainsi que la portée réelle des réformes du système national et légal de prélèvement et de transferts sociaux.

Ce chapitre cherche à saisir quel impact les aides locales et les droits connexes nationaux peuvent avoir sur le niveau de vie des travailleurs au voisinage du Smic en 2024 et dans quelle mesure les barèmes associés à ces aides ont été ajustés lors de l'épisode inflationniste afin de préserver le pouvoir d'achat des personnes à bas revenus. Les travaux présentés dans ce chapitre sont essentiellement descriptifs et ne prétendent pas décrire un effet causal de l'inflation sur les aides à destination des personnes à bas revenu. Il repose sur une méthode de cas-types et gagnerait à être enrichi par une perspective de micro-simulation intégrant des réactions comportementales à ces ajustements des montants d'aide, ainsi qu'une mesure des effectifs de bénéficiaires concernés dans chaque localité et pour chaque

configuration familiale, ce qui n'est pas envisageable actuellement à un niveau spatial aussi fin. L'analyse présentée suppose, de surcroît, un plein recours des ménages à bas revenus à l'ensemble des aides sociales nationales et locales auxquels ils ont accès, hypothèse forte tant la littérature existante montre que le non-recours aux prestations sociales peut être important (Hannafi, Le Gall, Omalek et Marc, 2022 ; Hentzgen, Pariset, Savary et Limon 2022 ; Gonzalez et Nauze-Fichet, 2020 ; Pucci et Domingo, 2013). Enfin, les analyses détaillées ici ne prennent pas en compte les évolutions de périmètre des aides locales et des droits connexes nationaux étudiés, sauf cas contraire mentionné. Ainsi, les aides locales et les droits connexes nationaux qui ont pu être créées (aides aux transports à Belley) ou supprimés (suppression de la taxe d'habitation et de la redevance télévisuelle) sur cette période ne sont pas inclus dans les simulations. Dans le cas de la taxe d'habitation et de la redevance télévisuelle, il existait des dégrèvements spécifiques accordés notamment aux ménages à bas revenus et entrîinant une réduction du montant de la taxe d'habitation. Ces derniers étaient enregistrés dans les travaux antérieur de Denis Anne et Yannick L'Horty comme un droit connexe national. Ces changements de législation, s'ils ne sont pas neutralisés, peuvent avoir un impact sur les conclusions de l'étude, notamment en termes d'inégalité. Ils peuvent être interprétés comme une extension du dispositif à l'ensemble des ménages et donc aux foyers plus aisés ou se traduire par une baisse apparente des droits connexes nationaux puisque pourrait être attribuée aux ménages bénéficiaires de l'exonération la valeur de la taxe d'habitation ou de la redevance que devaient payer les ménages non aidés auparavant (C'est de cette façon que les auteurs ont choisi de prendre en compte ces changements dans leur étude). Ces limites méritent d'être conservées à l'esprit.

Encadré III.1 – Source et méthode

Ce chapitre repose sur des travaux de Denis Anne et Yannick L'Horty réalisés à la demande du Groupe d'experts et financés par la Dares (cf. note en Annexe 2 de ce rapport présentant leurs conclusions). Dans cette étude, les auteurs observent l'évolution des barèmes d'attribution des droits connexes nationaux et des aides locales pendant la période de forte montée de l'inflation de la première moitié des années 2020, à partir d'un inventaire réalisé dans six localités en 2020 et en 2024. Ces travaux s'inscrivent dans une série de travaux similaires menés par les deux chercheurs antérieurement et qui ont fait l'objet de trois articles (Anne & L'Horty, 2002, 2009, 2022). Il s'agit ici de reprendre la même méthodologie de collecte et de traitements des données pour répondre à une nouvelle question, celle des effets de l'inflation sur les droits connexes nationaux et les aides sociales locales.

Pour cela, les auteurs cherchent à mesurer les montants des aides accessibles sous condition de plein recours par les bénéficiaires, selon le type de ménage, sa localité de résidence et selon le montant de ses revenus d'activités. Le champ des aides comprend tous les offreurs d'aides sociales : aides des collectivités locales (commune, EPCI[52], département région), action sociale des

[52] Établissement public de coopération intercommunale (communauté de communes, d'agglomérations, …)

Caisses d'allocations familiales, droits connexes versés par l'Etat. Pour chaque configuration de ménage et dans chaque localité, il s'agit d'analyser l'évolution des barèmes avant et après l'épisode inflationniste de façon à identifier le degré d'indexation aux prix des aides sociales locales et d'étudier leurs conséquences du point de vue des taux marginaux de prélèvements et de transferts.

Les droits connexes nationaux et les aides locales étudiés

Dans chacune des localités étudiées, il s'agit d'effectuer un inventaire des aides monétaires accessibles aux ménages à bas revenus, notamment aux bénéficiaires du RSA. L'inventaire prend en compte :

- Les prestations nationales et légales tels que le RSA, la prime d'activité, les allocations logements, les allocations familiales, la Prestation d'accueil du jeune enfant (la PAJE, naissance + allocation de base), l'allocation de rentrée scolaire, l'impôt sur le revenu et la Complémentaire santé solidaire.
- Les droits connexes nationaux : la prime de Noël, l'exonération de redevance télévision, la réduction sociale téléphonique, le chèque énergie, et les dégrèvements de taxe d'habitation.
- Les aides sociales locales et/ou facultatives : les aides sociales des conseils départementaux (Fond de Solidarité Logement notamment), l'action sociale des Caisses d'allocations familiales (aide aux vacances et aux loisirs, à l'équipement du logement…), les aides des villes et des Caisses centrales d'activités sociales (dont restauration scolaire, centres de loisir, aides aux vacances, équipements municipaux), celle des communautés de communes (transports en commun) et les aides régionales (transports collectifs).

Sont exclus de cet inventaire les secours d'urgence, les aides des associations caritatives, les aides temporaires au retour à l'emploi (prime de retour à l'emploi, intéressement), les aides discrétionnaires accordées sans barèmes par des commissions locales, les prêts sociaux, les aides réservées à des catégories particulières de ménages (les personnes âgées, les jeunes, les personnes en situation de handicap, d'invalidité, ou de maladie), les aides spécifiques à certains équipements et besoins (ex : crédit d'impôt). Ce champ est identique aux travaux antérieurs et les résultats sont donc comparables dans le temps. L'analyse des aides locales et des droits connexes nationaux est faite à législation constante. Par exemple, la taxe d'habitation ayant été supprimée en 2023, cette dernière est exclue des analyses en 2020.

Les données

Les barèmes relatifs aux droits connexes nationaux et aux aides locales sont variables pour un même type d'aide d'une ville à l'autre et pour une même localité, d'un type d'aide à un autre. Les données associées ont été recueillies auprès d'un échantillon limité de six localités : Paris, Lyon et Marseille pour les grandes villes, Arras et Montreuil pour les communes de taille moyenne, ainsi que Belley pour le milieu rural. Deux vagues de collecte ont été réalisées : la première entre octobre et décembre 2020, la seconde entre février et avril 2025, portant sur l'année 2024.

La méthodologie de l'étude

La méthodologie de l'étude est celle d'une approche par cas-type qui s'appuie sur un outil de simulation, baptisé EQUINOXE, pour Evaluateur QUantitatif INtégré de droits cOnneXEs, utilisé

également dans les articles précédemment cités. L'approche par cas-type repose sur une analyse de plusieurs profils de ménages par localités (Anne et L'Horty, 2022). Pour chaque cellule ainsi constituée, un ménage fictif est créé dont les attributs sont ceux des caractères centraux de chaque distribution. Par exemple, une personne isolée habite un T1, est en âge de travailler entre 25 et 60 ans, bénéficie de la réduction sociale téléphonique, d'un chèque énergie, de la complémentaire santé solidaire et fréquente de façon occasionnelle les équipements culturels et sportifs de sa commune. Chaque cas-type correspond à une configuration spécifique de ménage dans une localité particulière (ex : couple avec trois enfants à Marseille). Dans chacune des six localités, les auteurs considèrent sept configurations de ménages, soit un total de 42 cas-types. Pour chaque cas-type, des hypothèses « raisonnables » de recours aux aides sont posées, et sont les mêmes que dans les études précédentes. Elles correspondent pour la majorité des aides à recours de 100 % et donnent à voir les droits ouverts en fonction du niveau de ressources plus que le montant d'aides effectivement perçu. Il en est de même pour les ressources du ménage. Ces hypothèses sont précisées en Annexe 2.

EQUINOXE est un système d'observation des aides aux ménages à bas revenus et de simulation des réformes des transferts sociaux. Il est le seul outil d'évaluation et de calcul actuellement disponible en France qui intègre la dimension locale des transferts sociaux en prenant en compte les aides versées par les mairies, les départements, les Caisses d'allocations familiales et les associations caritatives locales. Il est également décrit en Annexe 2.

A. Les aides locales et les droits connexes nationaux contribuent à augmenter le niveau de vie des personnes rémunérées au voisinage du Smic

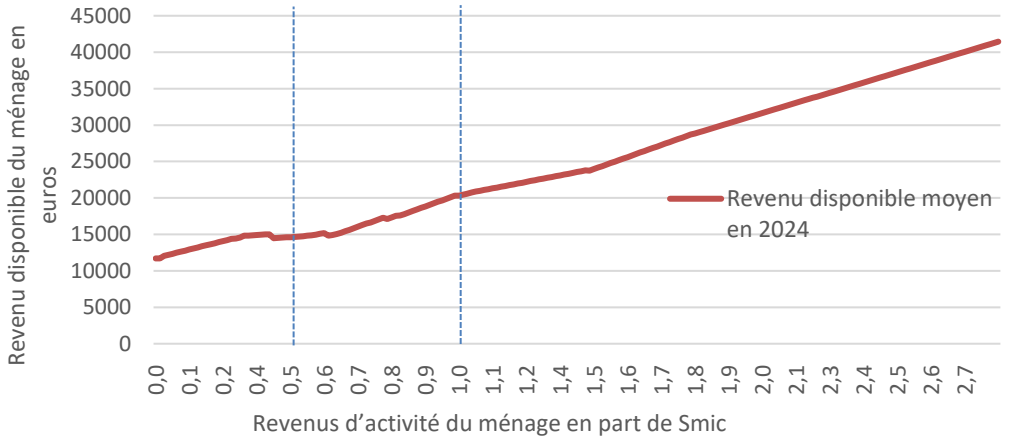
1. L'impact moyen des aides locales et des droits connexes nationaux sur les revenus décroît rapidement en fonction des revenus d'activités

En 2024, les aides locales et les droits connexes nationaux ont un impact non négligeable sur le revenu des Français habitant dans les communes étudiées pour les personnes à bas revenus (Arras, Belley, Lyon, Marseille, Montreuil et Paris). Ils représentent en revanche une fraction plus faible du revenu à mesure que les revenus d'activités augmentent. Pour une personne seule, en moyenne dans les communes étudiées, la somme des droits connexes nationaux et des aides locales s'élève au maximum à 2 000 euros par an pour les très bas revenus, c'est-à-dire dont le revenu d'activité est inférieur à 4 000 euros par an (soit moins de 20 % du Smic) (cf. Graphique III.1). Elle diminue pour les personnes qui touchent un demi-Smic (par exemple, pour les personnes en temps partiel) pour lesquelles elle représente environ 1 200 euros de ressources supplémentaires annuelles puis s'éteint pour les personnes qui gagnent plus d'un Smic. Les aides locales sont en moyennes plus généreuses que les droits connexes nationaux qui décroient également plus rapidement avec le revenu. Ces derniers ne sont plus versés pour les personnes dont le revenu d'activité est supérieur à 80 % du Smic. Il existe des situations où les effets de seuil peuvent être importants, en partie dues aux

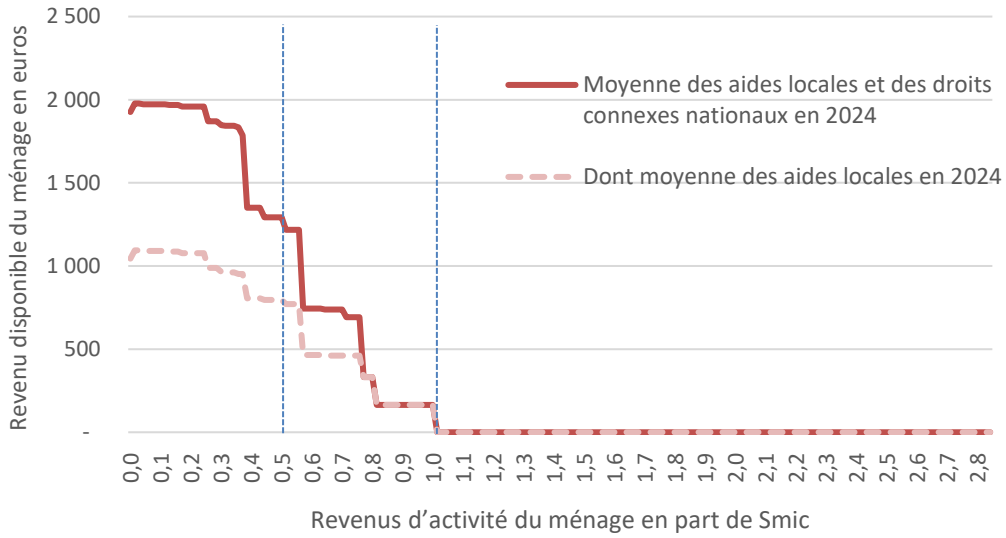
conditions d'attributions des aides locales. Ces effets de seuil peuvent ainsi générer des « trappes locales » où le revenu disponible peut diminuer à la suite d'une hausse du revenu d'activité et limiter l'augmentation de l'offre et du temps de travail.

Graphique III.1 – Ressources et montants des droits connexes et des aides locales en 2024, en moyenne pour les six communes étudiées pour une personne seule sans enfant, en fonction du niveau des revenus d'activité en part de Smic

a. Revenu disponible



b. Aides locales et droits connexes nationaux



Note : les barres verticales bleues signalent les niveaux de revenus d'activité situés entre 0,5 Smic et 1 Smic.

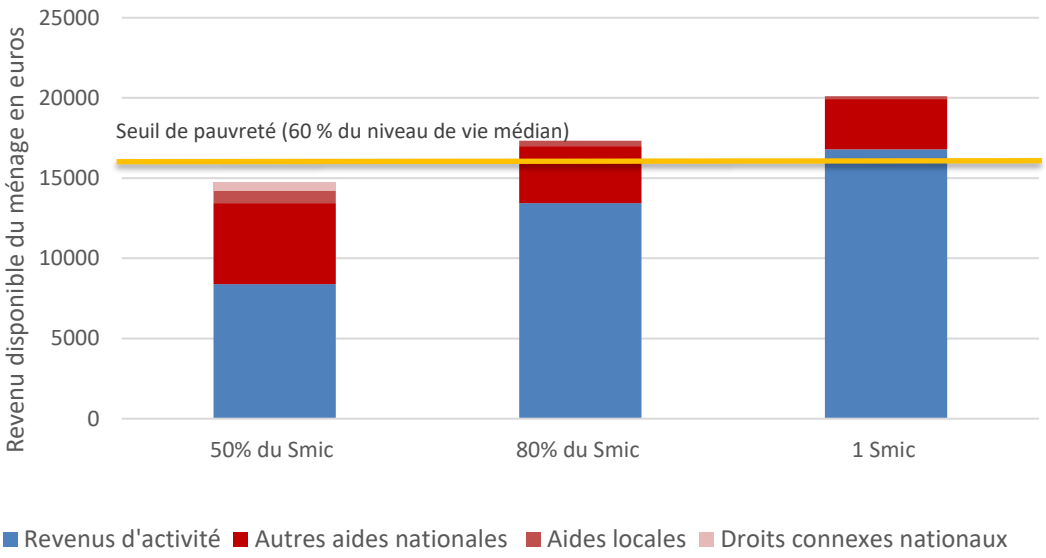
Lecture : en moyenne dans les six localités étudiées, les personnes seules rémunérées environ 0,5 Smic perçoivent des aides locales et des droits connexes nationaux de l'ordre de 1 200 euros en 2024.

Source : Equinoxe 2025, Anne et L'Hort

Pour autant, ces aides supplémentaires contribuent à limiter les situations de précarité pour les personnes rémunérées au voisinage du Smic, notamment dans le cas d'une personne seule, en particulier pour celle qui ne travaillent pas à temps complet et dont les revenus sont

donc inférieurs à un Smic à temps plein. Par exemple, dans le cas d'une personne seule en emploi à temps partiel qui serait rémunérée 50 % d'un Smic à temps plein, les aides locales et les droits connexes nationaux constituent près de 8 % du revenu disponible de cette personne, contre 36 % pour les autres aides nationales et 56 % pour ses revenus d'activité (cf. Graphique III.2). Cette personne dispose, en moyenne dans ce cas type, d'un revenu disponible de 15 000 euros. Le seuil de pauvreté monétaire est fixé par convention à 60 % du niveau de vie médian de la population (cf. Encadré III.2). Il correspond à un revenu disponible d'environ 15 500 euros par an pour une personne seule en 2023 (dernière donnée disponible, Insee 2025). Si les droits connexes nationaux et les aides sociales locales ne permettent pas de dépasser le seuil de pauvreté dans l'exemple exposé, ils en limitent en revanche l'intensité et atténuent le risque de se retrouver dans une situation de pauvreté extrême au sens de l'Insee (c'est-à-dire de se situer en dessous de 50 % du niveau de vie médian).

Graphique III.2 – Composition du revenu disponible moyen pour les six communes étudiées d'une personne seule sans enfant en 2024 en fonction du revenu d'activité en pourcentage du Smic



Lecture : en moyenne dans les six localités étudiées, pour les personnes seules rémunérées 0,5 Smic, le revenu disponible se décompose d'environ 800 euros d'aides locales et 500 euros droits connexes nationaux, 5 000 euros d'autres aides nationales et 8 400 euros de revenus d'activités.

Source : Equinoxe 2025, Anne et L'Horty

La dégressivité des aides locales et des droits connexes nationaux en fonction des ressources est importante. Les personnes avec de faibles revenus bénéficient d'un montant moyen d'aides locales et de droits connexes nationaux perçus plus élevé que celles dont les revenus sont plus importants quelle que soit la configuration familiale. De manière générale, les aides locales et les droits connexes nationaux, comme les autres aides nationales, sont plus

importants pour des revenus identiques lorsque le nombre de personnes dans le ménage augmente (voir exemple d'un couple avec deux enfants en (Encadré III.4, Graphique III.7).

2. Le bénéfice des aides locales et des droits connexes nationaux varie selon la configuration familiale et le niveau des revenus d'activité

Bien que les barèmes d'attribution de ces aides varient considérablement suivant le type de prestation et la localité, la priorité accordée à l'enfance est un trait commun des aides locales et dans une moindre mesure aux droits connexes nationaux[53] : elles sont partout plus élevées pour les ménages avec enfants. Dans les six localités étudiées, les montants distribués en moyenne pour une famille monoparentale ou un couple avec un ou plusieurs enfants sont plus élevés respectivement que pour les personnes seules et les couples sans enfant. Par ailleurs, pour les familles avec enfant(s), la diminution du montant des aides locales et des droits connexes nationaux avec la hausse du revenu d'activité est, en moyenne, moins marquée que pour les personnes seules ou les couples sans enfant (cf. Graphique III.3).

Toutefois, il existe des seuils pour lesquels les écarts entre famille avec enfant et sans enfant sont moindres. C'est le cas par exemple des couples sans enfant et des couples avec un enfant dont les revenus d'activité du ménage avoisinent 50 % d'un Smic à temps plein : dans les deux cas, pour un niveau de revenus d'activité compris entre 9 100 euros et 9 400 euros, ils perçoivent environ 2 500 euros d'aides locales et de droits connexes nationaux en 2024 sous les hypothèses de recours du modèle. En se référant aux échelles d'équivalences de « l'OCDE modifiée » (cf. Encadré III.3), c'est-à-dire en prenant le compte la composition du ménage et le coût relatif de la vie en fonction de cette composition et des éventuelles économies d'échelles qui peuvent y être réalisées, le montant d'aides perçues par unité de consommation (UC) est donc plus faible pour un couple avec un seul enfant à ce niveau de revenus d'activité que pour un couple sans enfant. Dans le premier cas, le nombre d'unités de consommation s'élève à 1,8 UC contre 1,5 UC pour un couple sans enfant, soit respectivement environ 1 400 euros et 1 650 euros par UC et par an.

Par ailleurs, pour les familles monoparentales avec un enfant de moins de 3 ans – qui sont identifiées comme plus exposées à la pauvreté –, la distribution des aides est moins avantageuse que pour les autres familles avec enfants (cf. Graphique III.3, panel A). Pour ces familles, les aides s'éteignent lorsque le revenu d'activité est supérieur à un Smic à temps plein. Ce n'est plus le cas en revanche dès lors que l'enfant a plus de 3 ans. Cependant, les familles monoparentales avec de faibles revenus d'activité disposent au final d'un revenu disponible plus élevé que les personnes seules ou les couples sans enfants grâce aux barèmes souvent plus avantageux des autres aides nationales prises en compte dans la modélisation.

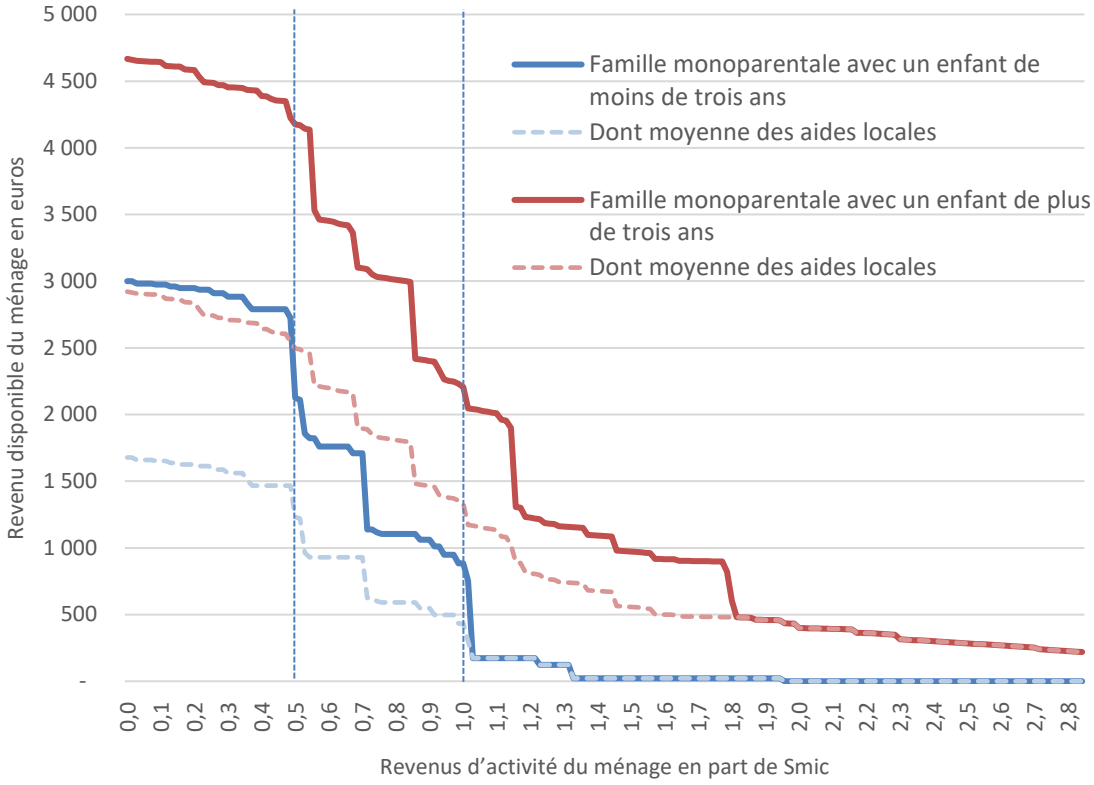
[53] L'étude ne prend en revanche pas en compte les aides aux grades d'enfants qui se révèlent complexe à comparées d'une commune à l'autre du fait de leur variabilité. Les familles sont ici supposées dans les simulations ne pas recourir à un mode de garde ou de disposer d'un mode de garde gratuit.

Le profil des montants distribués en fonction du salaire diffère pour les couples selon le nombre d'enfants : le niveau d'aides perçues n'est pas proportionnel au nombre d'enfants (cf. Graphique III.3, panel C). Pour les couples, en proportion du revenu et du nombre d'enfant, le supplément accordé en termes d'aides locales et de droits connexes diminue à mesure que le nombre d'enfant augmente pour les revenus inférieurs à un Smic puis progressent ensuite. En fonction du nombre d'enfants et si l'on se rapproche d'une logique en niveau de vie qui dépend de la composition du ménage et sans prendre en compte les éventuelles économies d'échelles possibles au sein du ménage, l'impact marginal de ces aides est donc plus important pour les couples qui touchent des revenus d'activité inférieurs à 50 % du Smic (cas du temps partiel) avec un seul enfant que pour ceux avec trois enfants. En revanche, en termes d'UC, le montant d'aides perçues reste plus faible pour un couple avec un seul enfant lorsque les revenus d'activité se situent autour d'un Smic à temps partiel (50 %) relativement aux couples avec plusieurs enfants. Pour autant cet écart ne compense pas le fait que pour un niveau de revenu d'activité identique à celui d'un couple avec un seul enfant, le niveau de vie d'un couple avec plusieurs enfants est plus bas, l'augmentation marginale des aides n'étant pas proportionnelle à la valeur d'un UC pour un enfant (0,3 UC). Les autres aides nationales permettent, en revanche, de tendre vers des niveaux de revenus disponibles similaires dans les deux cas. Dans l'exemple d'un couple avec enfants dont les revenus d'activité se situent autour de 50 % du Smic et sous les hypothèses de recours du modèle, le revenu disponible de ces familles reste en moyenne sous le seuil de pauvreté.

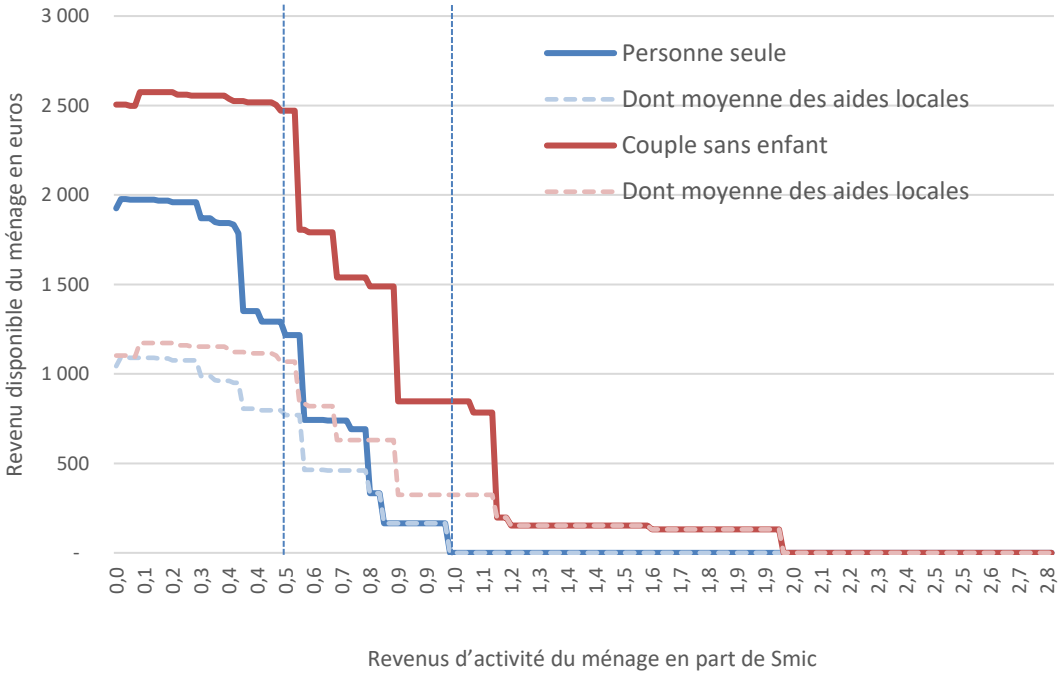
Les écarts entre un couple et une personne seule varient également selon le niveau de revenu : il est moindre pour les bas revenus, et lorsque les revenus d'activités dépassent un Smic à temps partiel (50 %), le montant global perçu est deux fois plus important pour un couple sans enfant qu'une personne seule (cf. Graphique III.3, panel B). Ces différences s'expliquent à la fois par des aides sociales locales comme des droits connexes nationaux plus faibles mais la forte dégressivité pour les personnes seules est principalement portée par une baisse importante des droits connexes nationaux à mesure que le revenu d'activité augmente.

Graphique III.3 – Montants des droits connexes nationaux et des aides locales en 2024, en moyenne pour les six communes étudiées en fonction de la configuration familiale et du niveau des revenus d'activité en part de Smic

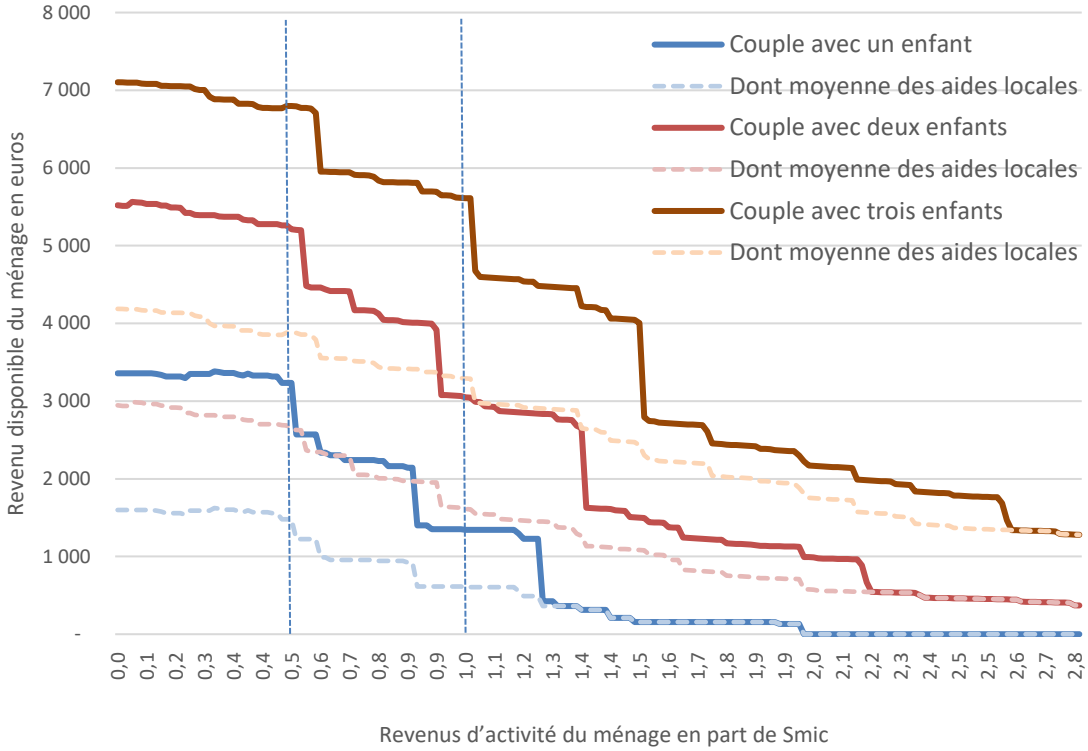
A. Famille monoparentale avec un enfant (plus ou moins de 3 ans)



B. Personnes seules et couple sans enfants



C. Couple avec enfants (un enfant, deux enfants, trois enfants)



Lecture : en moyenne dans les six localités étudiées, les familles monoparentales rémunérées environ 0,5 Smic perçoivent des aides locales et des droits connexes nationaux de l'ordre de 2 200 euros (dont environ 1 500 euros d'aides locales) en 2024 lorsqu'elles ont un enfant de moins de 3 ans contre 4 200 (dont environ 2 500 euros d'aides locales) pour celles avec un enfant de plus de 3 ans.

Source : Equinoxe 2025, Anne et L'Horty

Dans l'absolu, la prise en compte des aides locales et des droits connexes nationaux permet d'augmenter le revenu disponible des ménages et notamment des familles avec enfants et de limiter leur exposition à la pauvreté monétaire. Ces aides sociales locales et ces droits connexes nationaux peuvent représenter plus de 20 % du revenu disponible, notamment pour les familles monoparentales avec un enfant de plus de 3 ans ou les couples avec plus de deux enfants. En moyenne, pour les familles avec enfants dont les revenus d'activité n'excèdent pas un Smic, les aides locales et les droits connexes nationaux constituent plus de 10 % du revenu disponible de ces ménages. Ces différences selon la configuration familiale et l'impact sur le taux de pauvreté montrent que les échelles d'équivalences utilisées dans les barèmes des aides locales sociales et des droits connexes diffèrent de celles utilisées dans les calculs du taux de pauvreté mais également dans les barèmes des échelles des autres aides nationales.

Encadré III.2 – Mesurer la pauvreté

Le seuil de pauvreté monétaire est calculé par l'Insee en fonction de la distribution des niveaux de vie de la population de France métropolitaine. Un seuil à 60 % du niveau de vie médian est généralement retenu en France ainsi qu'au sein des pays de l'Union européenne. En 2023, il correspond à un revenu disponible de 1 288 euros par mois pour une personne vivant seule (soit un peu moins de 94 % du Smic net mensuel et moyen en 2023), 1 932 euros pour un couple sans enfant. Pour un couple avec respectivement un enfant, deux enfants ou trois enfants âgés de moins de 14 ans, le revenu correspondant est de 2 318, 2 705 et 3 091 euros par mois. Dans le cas d'une famille monoparentale avec un enfant de moins de 14 ans, le revenu mensuel en dessous duquel la famille est considérée comme pauvre est de 1 674 euros. Les familles monoparentales et les couples avec trois enfants sont particulièrement exposés à la pauvreté : leur taux de pauvreté en 2023 s'élève respectivement à 34,3 % et 25,8 % contre 15,4 % pour l'ensemble des ménages. Les couples sans enfant dont la personne de référence du ménage a moins de 65 ans sont moins souvent sous le seuil de pauvreté que les autres configurations familiales (6,8 %).

Ces niveaux de revenus disponibles qui permettent de définir un seuil de pauvreté comparable pour différentes configurations familiales sont relativement dépendants des échelles d'équivalences utilisées. Le revenu disponible d'un ménage est calculé en rapportant le revenu du ménage au nombre d'unités de consommation (UC) de ce ménage, plutôt qu'au nombre de personnes qui le composent. Ce mode de calcul permet de tenir compte des économies d'échelles réalisées en vivant avec une ou plusieurs autres personnes. La vie en commun permet de mutualiser certaines dépenses, en premier lieu celles relatives au logement. L'échelle d'équivalence dite de « l'OCDE modifiée » est l'échelle de référence utilisée en France comme dans l'ensemble des pays européens pour l'estimation des niveaux de vie et de la pauvreté. Elle consiste à compter 1 UC pour le premier adulte du ménage, 0,5 UC pour les autres personnes du ménage âgées de 14 ans ou plus et 0,3 UC pour les enfants âgés de moins de 14 ans. Pour autant, l'échelle d'équivalence de « l'OCDE modifiée » ne constitue pas systématiquement l'échelle appliquée pour les barèmes des aides nationales et locales. Plusieurs études tendent à montrer que l'échelle d'équivalence utilisée dans le calcul du taux de pauvreté pourrait être amélioré, notamment en prenant mieux en compte les surcoûts liés à la situation particulière des familles monoparentales ou encore des enfants de plus de 18 ans (Pinel, Schweitzer et Virot, 2023 ; Martin, 2017).

Enfin, la pauvreté monétaire est une mesure relative de la pauvreté. La pauvreté ne se limite pas uniquement à sa dimension monétaire. C'est en effet un phénomène multidimensionnel, qui recouvre d'autres dimensions comme les relations sociales, la santé, les conditions de logement ou l'insertion sur le marché du travail. D'autres indicateurs sont disponibles pour appréhender la pauvreté, notamment au travers des privations matérielle et sociale ou encore de pauvreté monétaire « absolue » mesurée par l'intermédiaire de paniers de références mais dont le coût varie nécessairement localement.

B. Quelles sont les conséquences du choc inflationniste sur les aides locales et les droits connexes nationaux perçus par les personnes rémunérées au niveau du Smic ?

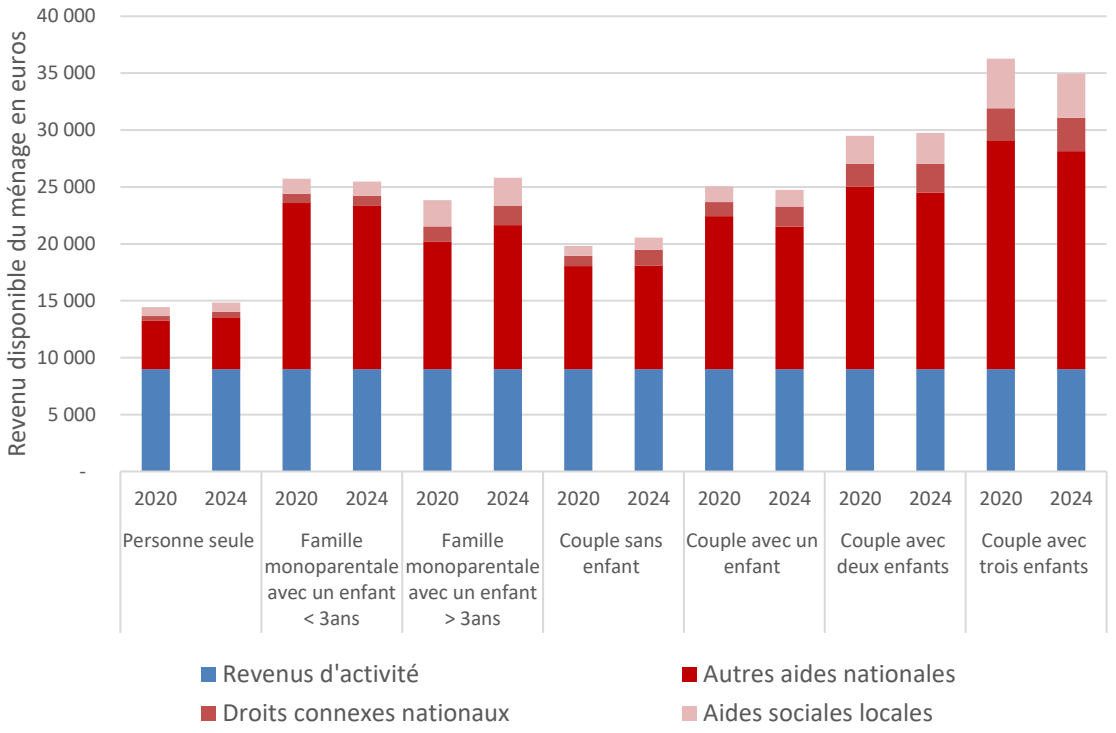
1. Évolution des aides locales et des droits connexes nationaux entre 2020 et 2024

En moyenne, en euros constants (2024, c'est-à-dire corrigé de la hausse des prix sur la période 2020-2024 qui s'élève à + 14,4 % entre janvier 2020 et décembre 2024), les montants des aides locales et des droits connexes nationaux perçus annuellement ont peu évolué entre 2020 et 2024 en proportion des revenus d'activité pour les personnes résidant dans les communes étudiées. Les évolutions réelles ne sont pas linéaires en fonction des revenus d'activité et sont comprises entre - 1 % et + 4 % du revenu disponible en moyenne dans les six communes étudiées. Les évolutions positives les plus fortes ne concernent pas nécessairement les publics les plus fragiles et semblent refléter des effets de seuils et des décalages liés aux évolutions de barèmes. Les aides n'ont pas toujours été indexées aux prix pendant la période de forte inflation tandis que certains seuils ont pu être revalorisés. Par rapport aux cas-types étudiés, les pertes de revenus enregistrées concernent principalement les personnes à bas revenu, notamment pour les familles monoparentales, ainsi que pour les couples avec trois enfants. Par ailleurs, les autres aides nationales sont indexées en général sur l'inflation mais du fait des mécanismes de revalorisation, il peut subsister une perte de pouvoir d'achat temporaire (cf. Encadré III.3).

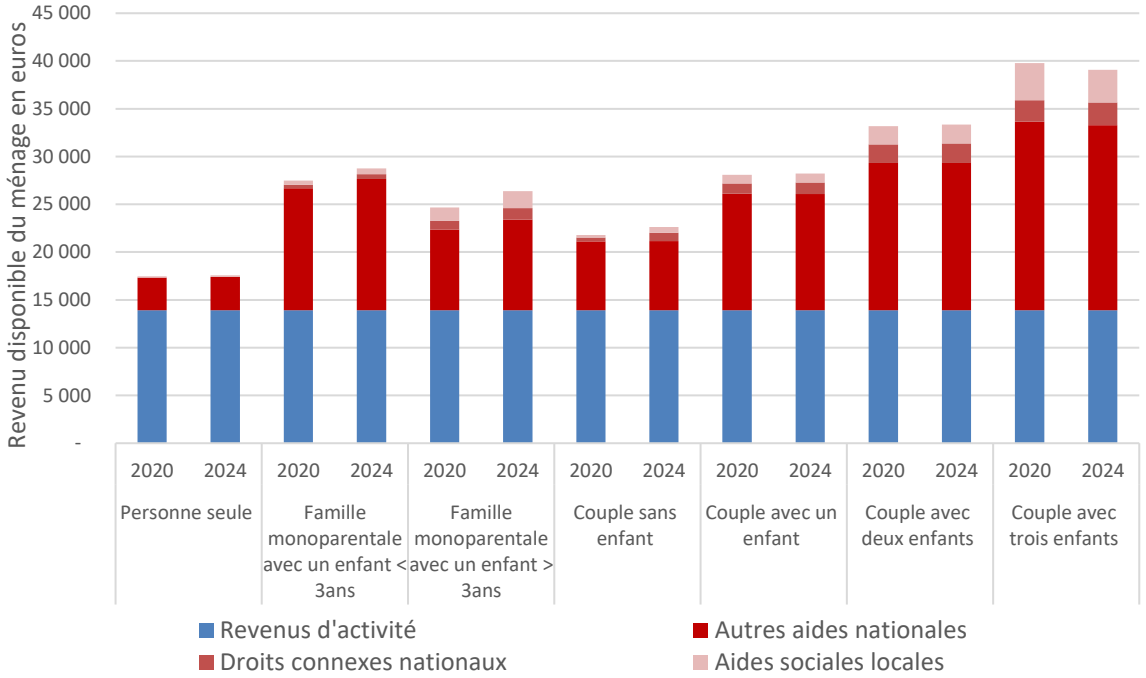
En moyenne, les aides locales n'ont pas évolué de la même manière que les droits connexes nationaux ou que les autres aides nationales entre 2020 et 2024 à périmètre constant, c'est-à-dire sans prendre en compte les droits connexes nationaux supprimés ou les aides ajoutées (cf. Graphique III.4). En proportion, le poids des aides nationales diminue entre 2020 et 2024 pour les bas revenus, tandis que celui des aides locales et des droits connexes varie selon les configurations et notamment la composition du foyer. Les montants perçus de droits connexes nationaux augmentent pour les couples avec ou sans enfants tandis que les aides locales diminuent et inversement pour les familles monoparentales. Les variations sont plus importantes pour les très bas revenus dans la mesure où ces aides constituent une partie importante de leurs ressources. En fonction des revenus d'activité, les couples avec enfants avec des revenus d'activité faibles, qui se situent par exemple autour d'un Smic à temps partiel (50 % du Smic) connaissent en moyenne entre 2020 et 2024 une baisse en niveau de l'ensemble des aides perçues (droits connexes nationaux, aides locales et nationales). Ce n'est pas le cas pour les couples sans enfant et les familles monoparentales avec un enfant de plus de 3 ans. *A contrario*, pour les ménages rémunérés au niveau d'un Smic, les ressources augmentent pour l'ensemble des configurations familiales étudiées, portées par une hausse des aides nationales et dans une moindre mesure par une hausse des aides locales et des droits connexes nationaux pour certains cas-types (couples avec plus de deux enfants et familles monoparentales avec un enfant de plus de 3 ans).

Graphique III.4 – Évolution entre 2020 et 2024 en euros constants 2024 du montant des aides locales et des droits connexes nationaux, en moyenne pour les six communes étudiées en fonction de la configuration familiale et du niveau des revenus d'activité en part de Smic (à périmètre constant)

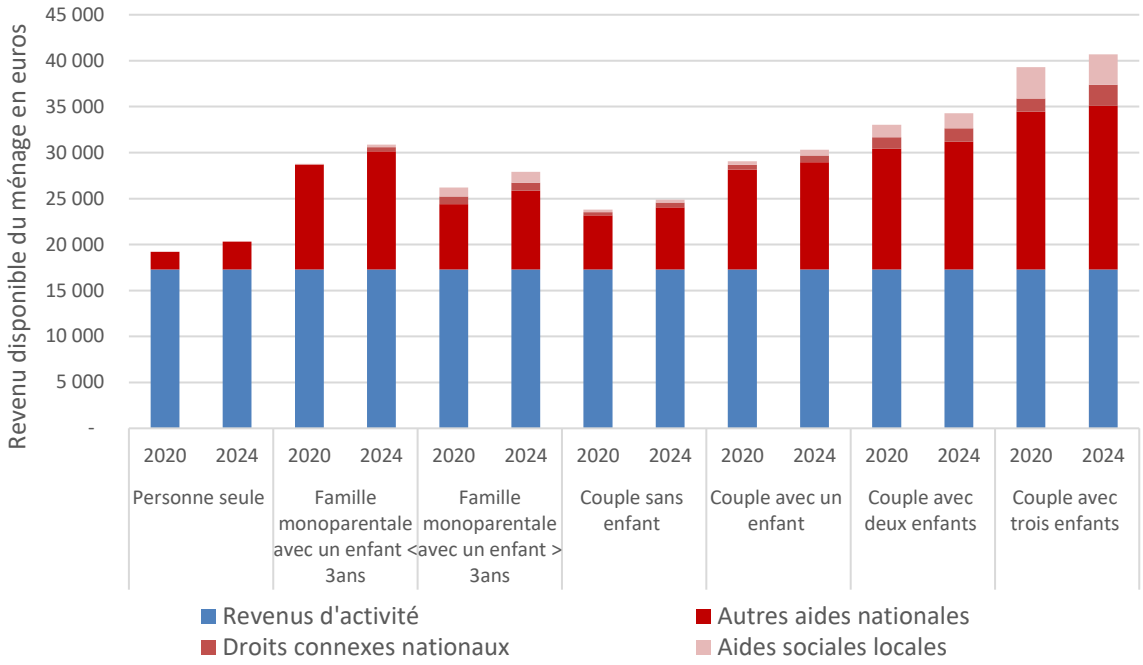
A. Niveau de revenus d'activité égal à 50 % du Smic



B. Niveau de revenus d'activité égal à 80 % du Smic



C. Niveau de revenus d'activité égal à un Smic



Lecture : en moyenne et en euros constants (2024) dans les six localités étudiées, pour les personnes seules rémunérées 0,5 Smic, le revenu disponible se décompose d'environ 800 euros d'aides locales et 500 euros de droits connexes nationaux, 5 300 euros d'autres aides nationales et 8 400 euros de revenus d'activités en 2024 soit des évolutions respectives par rapport à 2020 d'environ 3 % en termes d'aides locales et de 14 % s'agissant des droits connexes nationaux.

Source : Equinoxe 2025, Anne et L'Horty

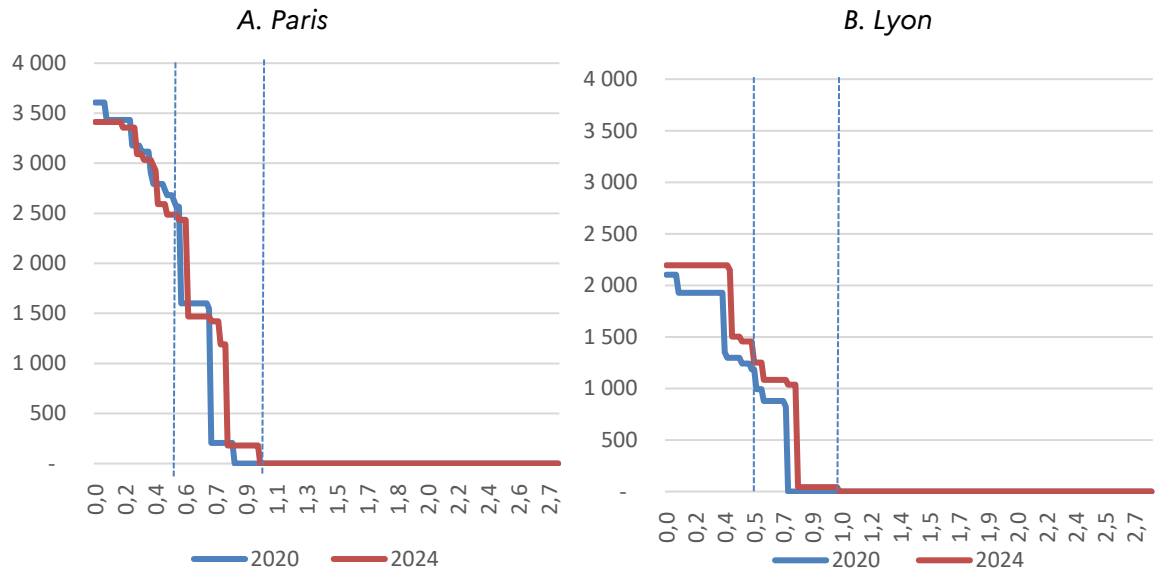
Encadré III.3 – Impact de l'inflation sur les autres aides nationales

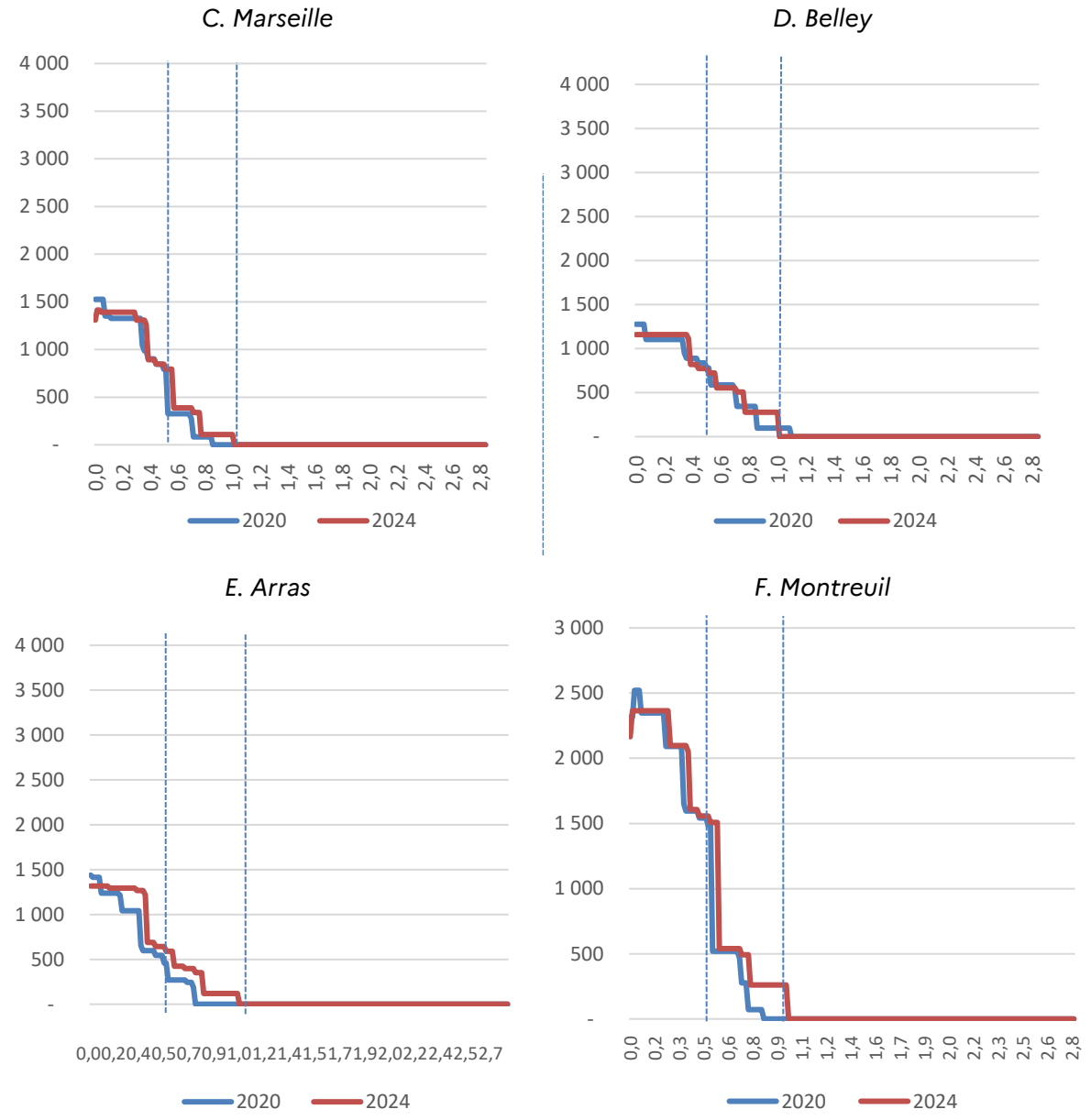
Les autres aides nationales, qui comprennent notamment le RSA, sont constituées de minima sociaux et de prestations sociales en partie indexés sur l'inflation. Chaque année au 1er avril, les prestations familiales et certains minima sociaux connaissent une revalorisation assise sur le niveau d'inflation des 12 derniers mois. En période de forte inflation, ce mode d'indexation peut conduire à une perte temporaire de pouvoir d'achat des bénéficiaires. Cela a été le cas entre janvier 2021 et janvier 2022 par exemple pour une partie des bénéficiaires de minima sociaux. Le pouvoir d'achat des bénéficiaires du RSA et de l'AAH a notamment baissé de 2,7 % pour une personne seule et sans enfant par rapport à l'évolution de l'IPC sur la période. La revalorisation anticipée des minima intervenus en juillet 2022 a permis d'atténuer cette perte sans attendre la revalorisation de 2023. Sur longue période, le pouvoir d'achat du barème du RSA (revenu minimum d'insertion [RMI] jusqu'en 2009) a augmenté de 9 % entre 1990 et 2023, celui de l'AAH de 26 %, alors que le pouvoir d'achat du Smic brut à temps plein a augmenté de 33 % (Drees, 2023).

2. Deux types de réactions au choc inflationniste se dessinent dans les six localités étudiées

Les réactions au choc inflationniste sont hétérogènes selon les territoires représentés dans l'échantillon de l'étude, sans que la taille ne soit par exemple un déterminant. Un petit groupe de municipalités (Lyon et dans une moindre mesure Marseille et Belley) a réagi et adapté son barème à l'inflation tandis que les autres villes de l'échantillon n'ont que peu modifié le niveau de leurs aides locales (cf. Graphique III.5). Paris se distingue des autres villes par un niveau d'aides locales et de droits connexes nationaux accordés plus importants en moyenne. Les barèmes des droits connexes nationaux étudiés en sus des autres aides nationales sont définis au niveau national. Leurs évolutions ont donc connu des variations similaires dans les différentes communes étudiées. Ce n'est pas le cas en revanche des aides locales.

Graphique III.5 – Évolution entre 2020 et 2024 en euros constants 2024 des montants des aides locales et des droits connexes nationaux à périmètre constant, en moyenne à Paris et Lyon, pour une personne seule sans enfant en fonction du niveau des revenus d'activité en part de Smic





Lecture : en moyenne et en euros constants 2024, à Paris, les personnes seules rémunérées environ 0,5 Smic perçoivent des aides locales et des droits connexes nationaux de l'ordre de 2 430 euros en 2024 contre 2 570 euros en 2020.

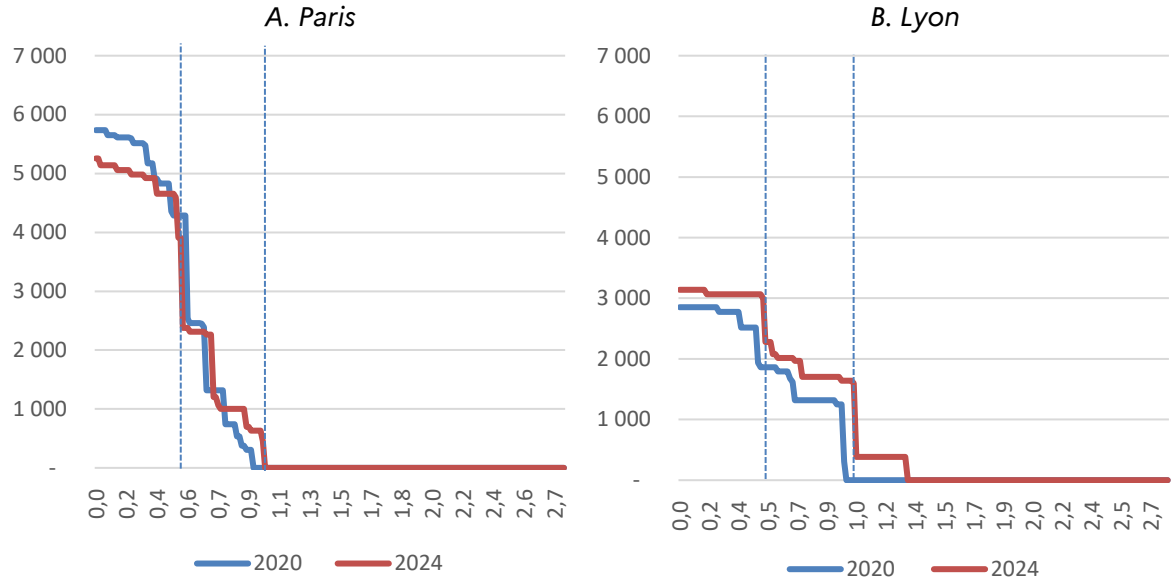
Source : Equinoxe 2025, Anne et L'Horty

L'impact de ces différentes réactions sur la population diffère, en particulier selon le niveau de revenu et la configuration familiale (cf. Graphique III.6). Dans le cas des municipalités qui n'ont que peu fait évoluer leurs barèmes malgré une inflation dynamique, les populations avec les revenus les plus faibles voient leur situation se dégrader tandis que les personnes avec des revenus un peu plus importants ne connaissent pas en moyenne de perte en montants des aides perçues, voire bénéficient d'une augmentation. De manière générale, pour l'exemple parisien, la majorité des aides sont restées identiques en montant et en seuils

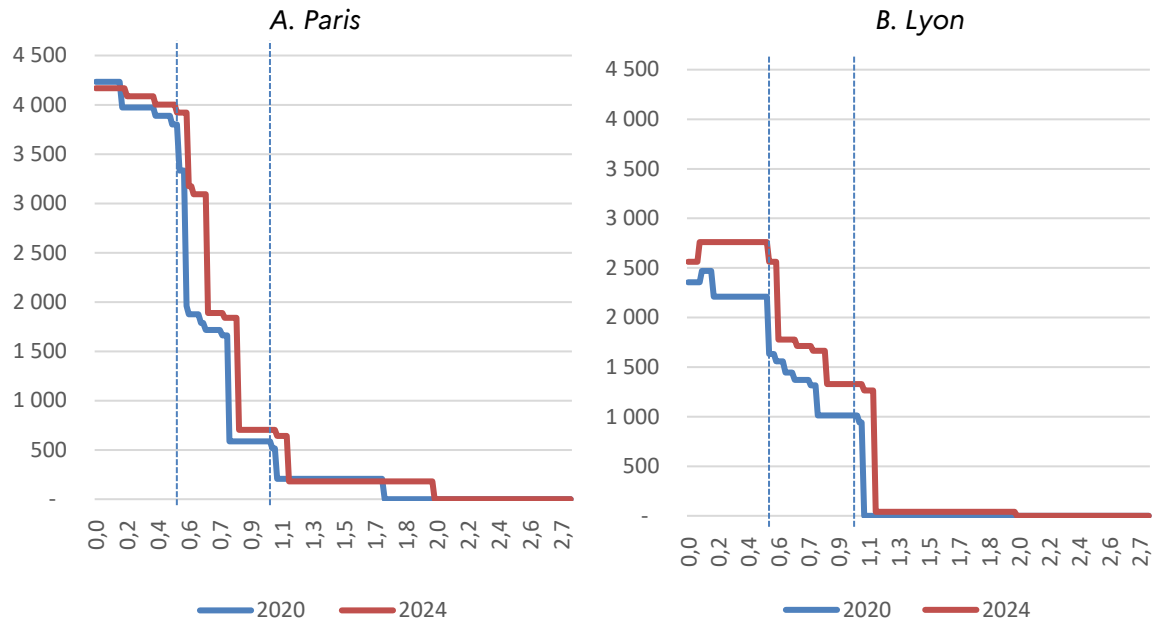
ce qui se traduit par une baisse mécanique en euros constants. Cela explique pourquoi, dans certains cas comme pour les couples avec trois enfants à Paris, le niveau des aides diminue sur l'ensemble de la distribution des revenus d'activité. Par exemple, pour les couples avec trois enfants dont les revenus d'activité avoisinent 50 % du Smic, les aides locales et les droits connexes nationaux perçus annuellement passent en euros constants 2024 d'environ 12 100 euros en 2020 à 10 950 euros en 2024, ce qui représente une baisse d'environ 3 % de leur revenu disponible par an. Pourtant, les montants d'aides locales et de droits connexes nationaux ouverts à Paris restent supérieurs à ceux des autres communes étudiées. Mis à part à Marseille, les couples avec trois enfants sont la configuration familiale qui voit le plus sa situation se dégrader en absolu dans les localités étudiées alors que leur situation peut être plus précaire et que ces ménages sont plus exposés à la pauvreté (cf. Encadré III.4, Graphique III.8).

Graphique III.6 – Évolution entre 2020 et 2024 en euros constants 2024 des montants des aides locales et des droits connexes nationaux à périmètre constant, en moyenne à Paris et Lyon

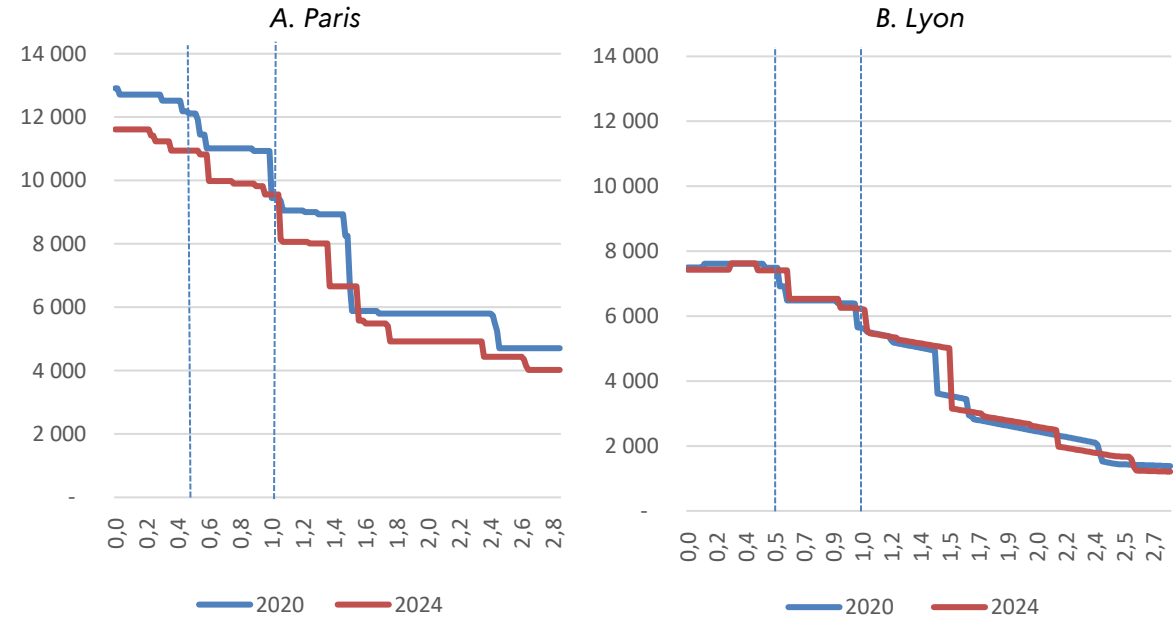
a) Pour les familles monoparentales avec un enfant de moins de 3 ans



b) Pour les couples sans enfant



c) Pour les couples avec trois enfants



Lecture : en moyenne et en euros constants 2024, à Paris, les familles monoparentales avec un enfant de moins de 3 ans rémunérées environ 0,5 Smic perçoivent des aides locales et des droits connexes nationaux de l'ordre de 2 270 euros en 2024 contre 18 600 euros en 2020.

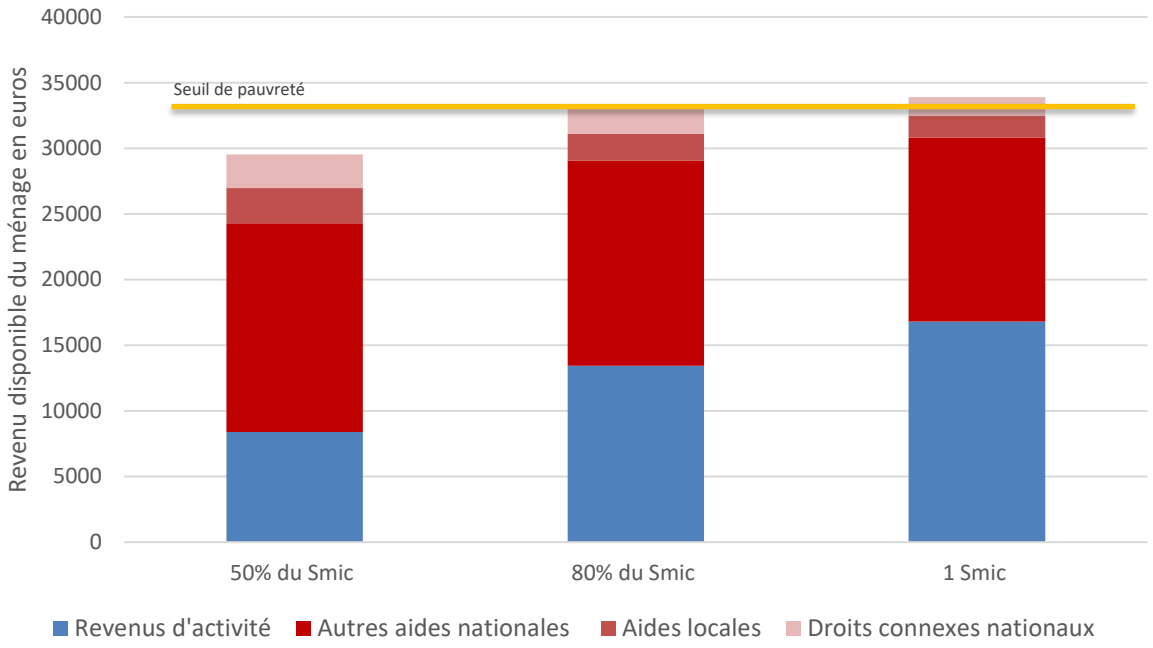
Source : Equinoxe 2025, Anne et L'Horty

La période d'inflation a mis en lumière deux types de comportements locaux : certaines villes (comme Lyon, et dans une moindre mesure Marseille ou Belley) ont révisé leurs barèmes pour compenser la hausse des prix, tandis que d'autres, notamment Paris, les ont

largement laissés inchangés, provoquant une perte réelle de pouvoir d'achat pour certains bénéficiaires. Les ménages les plus touchés par cette absence d'ajustement sont les familles nombreuses et les familles monoparentales, dont les dépenses sont les plus rigides et le budget le plus contraint. Ainsi, le choc inflationniste a agi comme un révélateur des disparités territoriales : selon la commune, deux ménages identiques peuvent voir leur revenu disponible diverger de plusieurs centaines d'euros par an. En effet, bien que la part des aides locales et des droits connexes nationaux dans le revenu disponible soit plus faible que celle des autres aides nationales, elle n'est pas négligeable et contribue à augmenter le niveau de vie des ménages, de façon différenciée selon la configuration familiale, les revenus d'activité et les territoires. De la même manière, le coût de la vie varie d'un territoire à un autre et selon la configuration familiale. Appréhender le niveau de vie des personnes rémunérées au voisinage du Smic nécessite donc de disposer de nombreux paramètres et implique une analyse complexe et multidimensionnelle. Le Groupe d'experts s'attachera dans ses travaux futurs à développer cette analyse autour du concept de salaire vital (« living wage »).

Encadré III.4 – Graphiques complémentaires

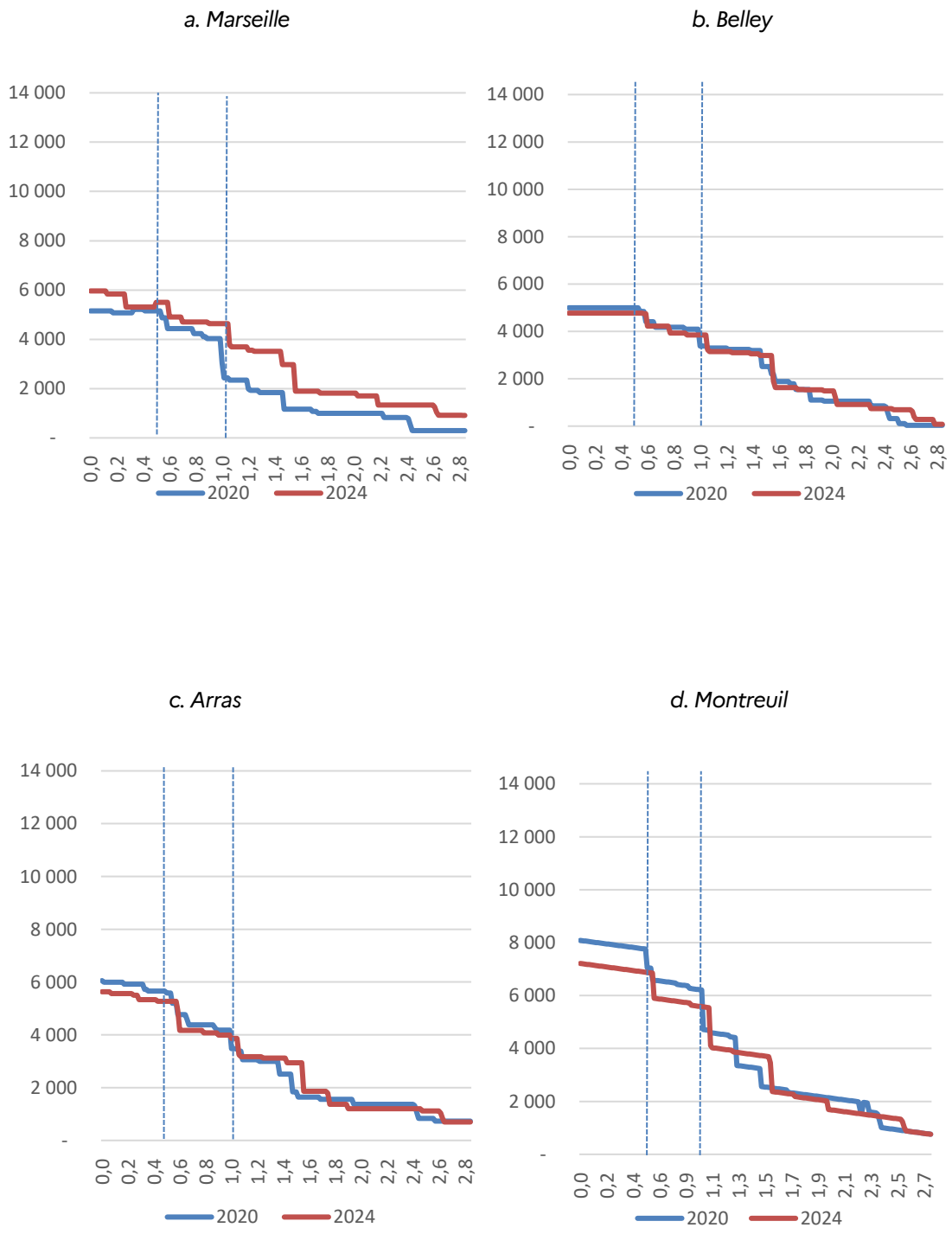
Graphique III.7 – Composition du revenu disponible moyen pour les six communes étudiées d'un couple avec deux enfants en 2024 en fonction du revenu d'activité en pourcentage du Smic



Lecture : en moyenne dans les six localités étudiées, pour les personnes seules rémunérées 0,5 Smic, le revenu disponible se décompose d'environ 2 700 euros d'aides locales et 2 600 euros de droits connexes nationaux, 15 900 euros d'autres aides nationales et 8 400 euros de revenus d'activités.

Source : Equinoxe 2025, Anne et L'Horty

Graphique III.8 – Évolution entre 2020 et 2024 en euros constants 2024 des montants des aides locales et des droits connexes nationaux en euros constants et à périmètre constant, en moyenne pour les couples avec trois enfants



Lecture : en moyenne et en euros constants 2024, à Marseille, les couples avec trois enfants rémunérés environ 0,5 Smic perçoivent des aides locales et des droits connexes nationaux de l'ordre de 5 500 euros en 2024 contre 5 150 euros en 2020.

Source : Equinoxe 2025, Anne et L'Horty

Références bibliographiques

Anne D. et L'Horty Y. (2002), « Transferts sociaux locaux et retour à l'emploi », *Économie et Statistique*, n° 357-358.

Anne D. et L'Horty Y. (2009), « Aides sociales locales, revenu de Solidarité active (RSA) et gains du retour à l'emploi », *Économie et Statistique*, n° 429-430, p. 129-157.

Anne D. et L'Horty Y. (2022), « Droits connexes et aides sociales locales : un nouvel état des lieux/Social Benefits, Related Entitlements and Local Social Support: A New Assessment ». *Économie et Statistique*, n° 530(1), p. 3-27.

Gonzalez L. et Nauze-Fichet E. (2020), « Le non-recours aux prestations sociales », *Les dossiers de la Drees*, n° 57

Hentzgen C., Pariset C., Savary K. et Limon E. (2022), « Quantifier le non-recours à l'assurance chômage », Dares, *Document d'études*, n° 263.

Martin H. (2017), « Calculer le niveau de vie d'un ménage : une ou plusieurs échelles d'équivalence ? », *Économie et Statistique*, n° 491-492.

Pinel L., Schweitzer C. et Virot, P. (2023), « Comment mieux prendre en compte la diversité des familles dans les échelles d'équivalence », *Les dossiers de la Drees*, n° 108.

Pucci M. et Domingo P. (2013), « Les vecteurs du non-recours au revenu de solidarité active du point de vue de l'usager », *Revue des politiques sociales et familiales*, n° 113.

Coordination : Echegu O. (2023), « Minima sociaux et prestations sociales », *Panorama de la Drees.*

Chapitre 4

Retour sur l'émergence de trappes à bas salaire en lien avec le système socio-fiscal

Introduction

Les allègements de cotisations sociales patronales constituent, de loin, la principale politique de l'emploi en France. Ils représentent aujourd'hui près de 80 milliards d'euros de dépenses pour le budget de l'État en 2024, soit un engagement financier sans équivalent dans le champ des politiques du marché du travail. Mis en place à partir des années 1990 pour réduire le coût du travail peu qualifié et soutenir l'emploi, ces dispositifs sont devenus au fil du temps le pilier d'une stratégie de compétitivité et de maintien du pouvoir d'achat des salariés rémunérés autour du Smic.

Cette stratégie fait cependant l'objet de critiques récurrentes. Mal calibrés, les allègements concentrés sur les bas salaires pourraient créer des taux marginaux de prélèvements particulièrement élevés à la sortie du dispositif, ce qui freinerait la progression salariale et la mobilité en bas de l'échelle des rémunérations. En outre, leur effet sur l'emploi plus haut dans la distribution salariale apparaît limité (rapport Bozio-Wasmer, 2024, rapport du Groupe d'experts sur le Smic 2024). Plus largement, certains travaux suggèrent que cette politique aurait contribué à la faiblesse de la productivité en France, en soutenant principalement des emplois peu qualifiés et faiblement rémunérés, plutôt que de favoriser la montée en gamme des activités.

Les effets dits de « trappe à bas salaire » – c'est-à-dire le risque de maintien durable dans des emplois faiblement rémunérés en raison des incitations économiques et institutionnelles – restent toutefois difficiles à identifier empiriquement. Les travaux disponibles apportent des résultats nuancés : Aeberhardt et Sraer (2009)[54] ne trouvent que peu d'effet des allègements sur les mobilités salariales sous 1,3 Smic, tandis que Lhommeau et Rémy (2009)[55] observent une baisse des sorties de bas salaires après 1995. D'autres études, fondées sur l'analyse des trajectoires individuelles, ont mis en évidence l'existence de populations plus exposées à ces trappes, sans pour autant confirmer un effet généralisé. Ainsi, Bernard, Caurier, Ananian et

[54] Aeberhardt R. et Sraer D. (2009), « Allégements de cotisations patronales et dynamique salariale », *Économie et Statistique*, n° 429-430, p. 177-189.

[55] Lhommeau B. et Rémy V. (2009), L »es politiques d'allègements ont-elles un effet sur la mobilité salariale des travailleurs à bas salaires ? », *Économie et Statistique*, n° 429-430, p. 21-49.

Chamkhi (2018)[56] ou Benyamina-Studzmann (2025)[57] montrent que, si certains profils cumulent des risques de stagnation salariale, les salariés rémunérés à proximité du Smic présentent en moyenne une probabilité d'ascension salariale plus élevée que les autres. Par ailleurs, la France ne se distingue pas, dans les comparaisons internationales, par une mobilité salariale particulièrement faible parmi les travailleurs proches du salaire minimum (Rapport du Groupe d'experts sur le Smic 2024).

Dans ce chapitre, nous revenons sur cette politique d'allègements, indissociable de l'existence du Smic. Conçue dès l'origine pour atténuer ses effets potentiellement négatifs sur l'emploi, elle constitue un instrument central d'ajustement dans un contexte où le salaire minimum français se situe à un niveau élevé relativement au salaire médian. Dans une première partie, nous présentons les évolutions récentes des allègements et leurs effets sur le coût du travail au voisinage du Smic, sur l'emploi et sur les finances publiques. Dans une seconde partie, nous analysons plus finement la progression salariale des travailleurs proches du Smic et les déterminants de cette mobilité, en distinguant les effets liés aux caractéristiques individuelles des salariés de ceux qui relèvent des caractéristiques des employeurs.

A. L'évolution des allègements de cotisations

Depuis le début des années 1990, la France a progressivement construit un ensemble d'allègements généraux de cotisations sociales patronales ciblés sur les bas salaires. Trois grandes étapes peuvent être distinguées. La première correspond aux mesures dites « Juppé » (1995), qui visent à réduire le coût du travail peu qualifié dans un contexte de chômage de masse. La seconde, en 2003, avec la réforme « Fillon », unifie et simplifie le dispositif en instaurant une dégressivité continue de l'exonération entre le Smic et 1,6 Smic : ce sont les allègements généraux (AG). Enfin, la mise en place du Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) en 2013 et du Pacte de responsabilité en 2015, puis la transformation du CICE en allègement pérenne de cotisations en 2019, a encore élargi l'ampleur de la politique de baisse du coût du travail (cf. Encadré IV.1 pour plus de détails sur les contours législatifs).

Ces mesures ont profondément modifié la structure du coût du travail en France, le rendant fortement non linéaire autour du salaire minimum. En pratique, malgré un salaire minimum qui représente plus de 60 % du salaire médian, le coût horaire du travail demeure très contenu au niveau du Smic, puis augmente rapidement au-delà jusqu'à environ 1,6 fois le Smic, avant de poursuivre son augmentation de manière plus progressive au-delà, créant ainsi une rupture nette dans la courbe du coût salarial. Cette concentration des aides sur les bas salaires a eu pour effet de soutenir massivement l'emploi peu qualifié, dans un contexte

[56] Bernard C., Caurier M., Ananian S. et Chamkhi A. (2018), « Les trajectoires des individus payés au voisinage du Smic pendant la crise », *Document d'études* n° 219, Dares.

[57] Benyamina R. et Stutzmann C. (2025), « Les trajectoires salariales des salariés rémunérés au voisinage du Smic », *Dares Analyses*, ministère du Travail.

d'incidence élevée du chômage parmi les personnes peu diplômées, mais elle a également suscité des interrogations sur les incitations à la progression salariale et sur les effets de seuil qui en découlent pour les entreprises comme pour les salariés.

L'introduction de la prime d'activité en 2016 a complété ce dispositif en ciblant cette fois les revenus des ménages plutôt que le coût du travail. Elle a permis d'augmenter significativement le revenu disponible des travailleurs rémunérés autour du Smic, mais son retrait rapide à mesure que le salaire augmente peut générer, là encore, des désincitations à la hausse de rémunération. Comme le souligne le rapport du Groupe d'experts sur le Smic 2025, la combinaison de ces dispositifs (allègements et prime d'activité) aboutit à une architecture complexe, où les taux marginaux implicites sur les revenus du travail peuvent devenir très élevés dans certaines zones de la distribution salariale.

En 2024, le coût global des exonérations de cotisations sociales et dispositifs assimilés s'élève à un peu plus de 75 milliards d'euros, soit environ 2,5 % du PIB. Il s'agit de la première politique de soutien à l'emploi en France, tant par son ampleur budgétaire que par son impact structurel sur la répartition des salaires et la compétitivité des secteurs intensifs en main-d'œuvre peu qualifiée.

Les ajustements les plus récents, introduits par le décret du 4 septembre 2025, ont pour objectif de réduire les effets de seuil qui résultaient des réformes antérieures et des ajustements votés dans le cadre du Projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) 2025. À compter du 1er janvier 2026, la nouvelle formule générale de calcul du coefficient d'allègement est la suivante :

$$\alpha_{AG} = T_{\min} + T_{\delta} \times \left(\frac{1}{\psi - 1} \times \left(\psi \times \frac{\bar{w}}{w} - 1 \right) \right)^{P}$$

où ψ indique le point de sortie des allègements généraux, P le coefficient de convexité, $\frac{\bar{w}}{w}$ le ratio entre le Smic brut et la rémunération brute, $T_{\min}$ le seuil minimal d'exonération et T_{δ} le coefficient de base des exonérations. Cette nouvelle formule appelle plusieurs remarques. Elle cherche d'abord à rendre la dégressivité des allègements plus progressive, en adoucissant la sortie du dispositif et en limitant les effets de seuil brutaux susceptibles de freiner les augmentations salariales ou les promotions internes. Par rapport à l'ancienne formule, elle introduit non seulement un taux minimal d'exonération garantissant un coût du travail inchangé au niveau du Smic, mais aussi le coefficient P, dont le rôle est d'accentuer la convexité de la trajectoire des allègements et d'éviter les effets de seuil. Le texte complet du décret est disponible sur Légifrance (JORFTEXT000052194026).

Encadré IV.1 – Contours législatifs des allègements généraux de cotisations patronales en 2025

Les « allègements généraux » de cotisations et contributions sociales (AG) visent à réduire le coût du travail dans le secteur privé : ce sont des dispositifs de droit commun, applicables à la majorité des employeurs privés, sauf exceptions légales. Ils se déclinent essentiellement en deux volets.

1. La « réduction générale dégressive » des cotisations

Ce dispositif – parfois qualifié de « réduction Fillon » – prévoit que, pour les salariés rémunérés au niveau du Smic, les cotisations patronales de droit commun sont quasiment nulles, puis décroissent progressivement à mesure que le salaire augmente. Le seuil de sortie (« fin de l'allègement ») est fixé à un multiple du Smic. Selon le dispositif applicable, ce plafond est par exemple de 1,6 Smic pour les rémunérations versées à compter du 1er janvier 2025.

Le salarié concerné doit remplir certaines conditions : son employeur doit être soumis à l'obligation d'adhésion au régime d'assurance chômage (article L. 5422-13 du Code du travail) ; le salarié peut être en CDI, CDD ou temps partiel. Sont exclues de ce dispositif les administrations de l'État, les collectivités territoriales ou les établissements publics administratifs. Le dispositif est encadré légalement, notamment à l'article L 241-13 et suivants du Code de la sécurité sociale.

2. Les « réductions proportionnelles » sur certaines cotisations patronales (bandeaux maladie et allocations familiales)

Parallèlement, des taux réduits de cotisations patronales s'appliquent à certaines branches de la protection sociale : notamment la cotisation patronale d'assurance maladie (-6 points) et la cotisation patronale d'allocations familiales (-1,8 point). Ces exonérations ne sont applicables qu'aux salaires inférieurs à un certain multiple du Smic (ex. 2,25 × Smic pour maladie et 3,3 × Smic pour allocations familiales à compter du 1er janvier 2025). Ces dispositifs sont codifiés, respectivement, aux articles L 241-2-1 (maladie) et L 241-6-1 (allocations familiales) du Code de la sécurité sociale.

3. Champ d'application et exclusions

Le dispositif s'applique à tous les employeurs soumis au régime général d'assurance chômage (et donc à la majorité des entreprises de droit privé). Toutefois, certains employeurs publics ou assimilés sont exclus (État, collectivités territoriales, établissements publics à caractère administratif). De plus, seuls les salariés en contrat de travail peuvent bénéficier de l'allègement général. Sont notamment concernés les apprentis ou les contrats de professionnalisation, les entrepreneurs salariés associés des coopératives d'activité et d'emploi, etc.

4. Dernières évolutions législatives et réglementaires

Après le gel des points de sortie des bandeaux dans la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) 2024, la LFSS pour 2025 (art. 18) a réformé les allègements généraux, notamment en modifiant les plafonds d'éligibilité au 1er janvier 2025 :

- Réduction du taux de cotisation maladie (-6 points) : le seuil passe de 2,50 × Smic à 2,25 × Smic ;
- Réduction du taux de cotisation allocations familiales (-1,8 points) : le seuil passe de 3,50 × Smic (valeur prise au 31 déc.2023) à 3,30 × Smic.

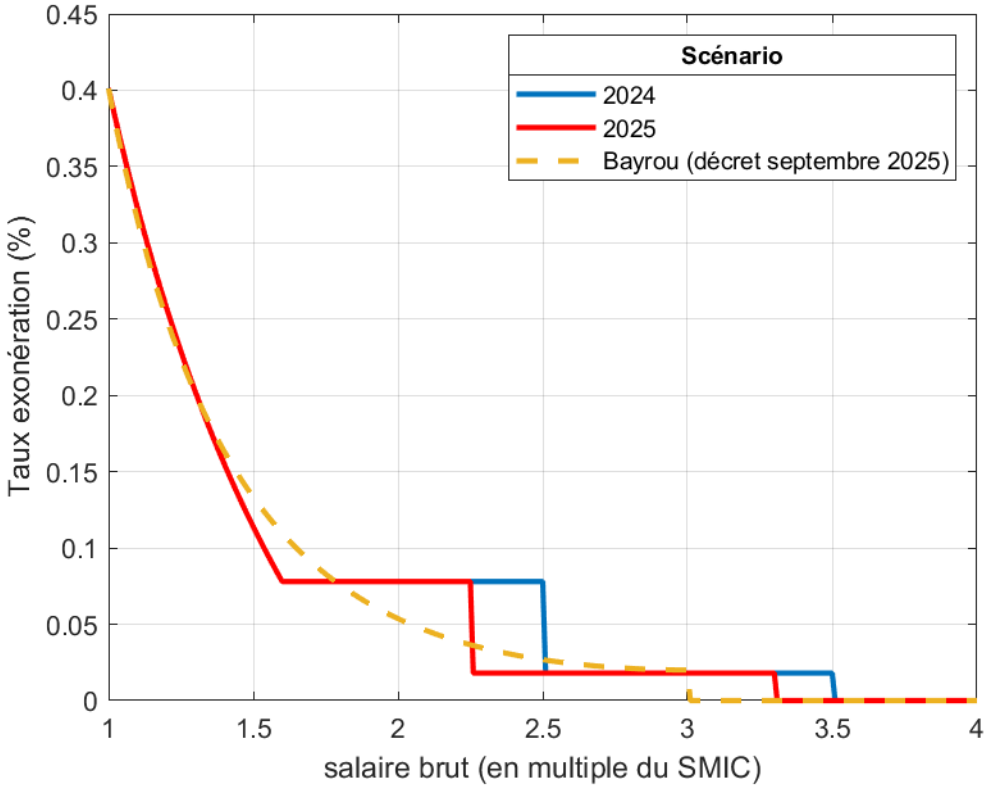
Le décret n° 2025-318 du 4 avril 2025, précise les modalités d'application des nouveaux bandeaux de cotisations maladie et d'allocations familiales. La loi prévoit également d'intégrer désormais la prime de partage de la valeur (PPV) dans le calcul de la réduction générale, tout en réaménageant le dispositif pour les années 2025 et 2026.Enfin, cette loi prévoit une réforme plus structurelle à compter du 1er janvier 2026 : consolidation en un dispositif unique (RGDU), modification du plafond de sortie et suppression des bandeaux spécifiques. Cette réforme a été mise en œuvre par le décret n° 2025-887 du 4 septembre 2025 relatif aux modalités d'application des dispositifs de réduction et d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.

1. Profil des allègements de cotisations patronales

Les réformes récentes des allègements généraux ont conduit à une modification notable du profil des taux d'exonération. Comme l'illustre le graphique IV.1, la nouvelle formule issue du décret du 4 septembre 2025 se traduit par un lissage progressif de la courbe et une réduction des taux d'allègement pour les salaires supérieurs à environ 1,8 Smic, avec une extinction complète du dispositif autour de 3 Smic. Cette évolution marque un infléchissement par rapport aux barèmes précédents : le dispositif de 2024 présentait des paliers plus marqués, notamment autour de 2,5 Smic, tandis que la réforme 2025 vise à réduire ces discontinuités afin de limiter les effets de seuil et les ruptures de coûts pour les employeurs.

Le nouveau barème, dit RGDU (ou « décret Bayrou » dans nos graphiques), se distingue donc par une courbe plus continue et plus concave, rapprochant le profil français de ce que pratiquent plusieurs pays européens en matière de ciblage des allègements sur les bas salaires. Cette orientation a également pour effet de diminuer la pente de la réduction des exonérations entre 1,3 et 1,8 Smic, ce qui réduit mécaniquement les taux marginaux implicites de prélèvements pour les salariés dont la rémunération progresse dans cette zone.

Graphique IV.1 – Évolution des allègements de cotisations sur les bas salaires



Note : le scénario « Bayrou » correspond à la formule du décret du 4 septembre 2025 applicable au 1er janvier 2026

Source : calculs du Groupe d'experts sur le Smic

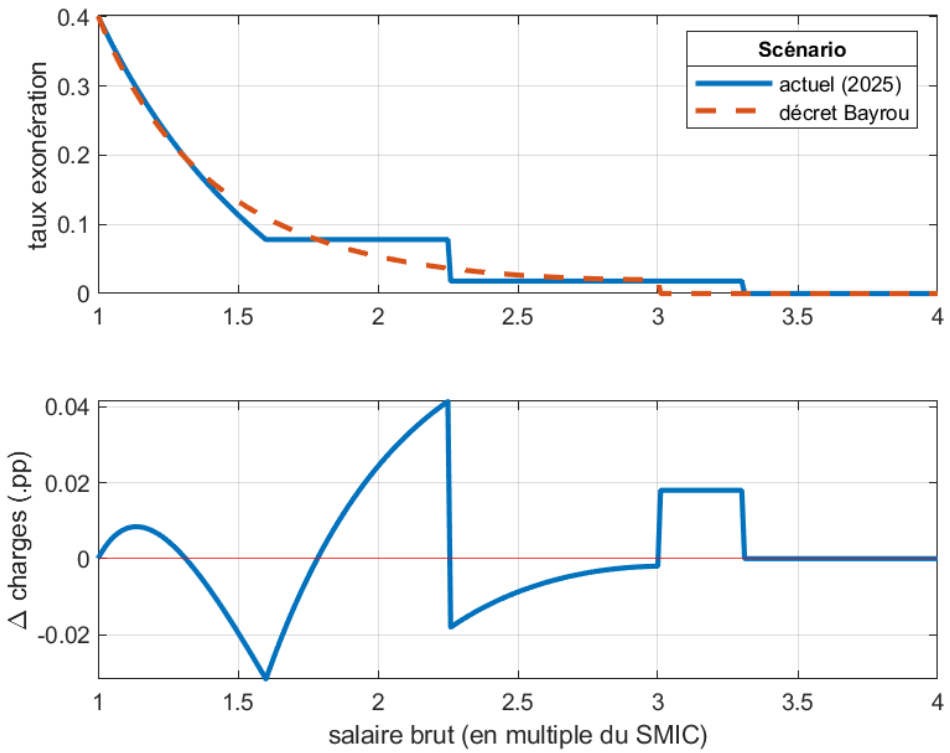
Le graphique IV.2 met en évidence les écarts (exprimés en points de pourcentage) entre le barème d'allègement applicable en 2025 et le nouveau barème de 2026, dit « Bayrou ». Les valeurs négatives correspondent aux niveaux de salaire pour lesquels le nouveau dispositif procure un allègement plus important, tandis que les valeurs positives indiquent les zones où les exonérations sont réduites. La réforme se traduit par :

- une baisse du taux d'exonération pour les salaires proches du Smic, jusqu'à environ 1,3 Smic. Cette variation reste toutefois marginale ;
- une hausse du taux d'exonération entre 1,3 et 1,8 Smic, où le taux augmente d'environ 2 points ;
- une baisse du taux d'exonération entre 1,8 et 2,25 Smic. Cette baisse est importante, de l'ordre de 4 points à 2,25 Smic ;
- enfin, un relâchement entre 2,25 et 3 Smic où les charges redeviennent légèrement plus fortes que dans le barème actuel suivi d'un resserrement entre 3 et 3,3 Smic avec le glissement mécanique du point de sortie.

Ces ajustements traduisent un recentrage du dispositif sur les très bas salaires tout en adoucissant la sortie du mécanisme d'exonération à mesure que le salaire augmente. La

réforme vise ainsi à rendre le profil du coût du travail plus régulier, en réduisant les discontinuités qui pouvaient inciter les entreprises à maintenir les rémunérations juste en dessous des paliers de sortie. En contrepartie, elle réduit légèrement le soutien à l'emploi pour les rémunérations intermédiaires, entre 1,8 et 2,25 Smic.

Graphique IV.2 – Comparaison du profil des allègements en 2025 à ceux applicables en 2026

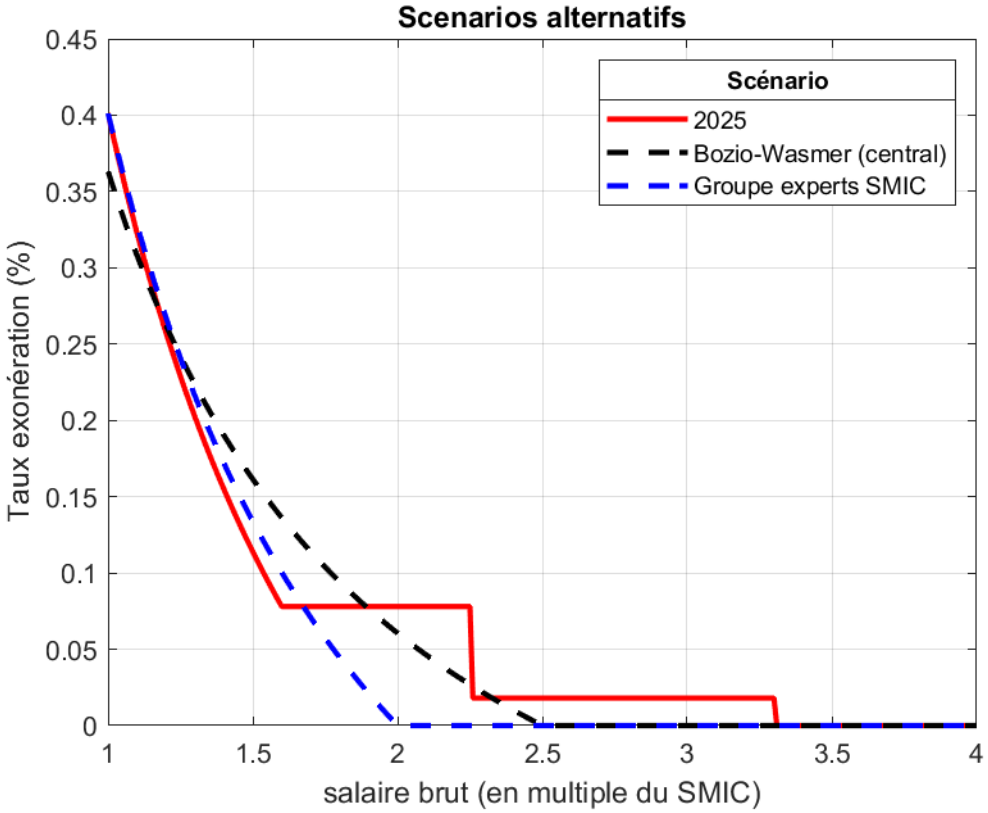


Note : le « décret Bayrou » correspond à la formule du décret du 4 septembre 2025 applicable au 1er janvier 2026

Source : calculs du Groupe d'experts sur le Smic

Dans l'ensemble, le nouveau barème de 2026 marque une évolution structurelle modérée mais cohérente : il conserve le principe d'un soutien ciblé sur les bas salaires, tout en cherchant à limiter les effets de trappe et les distorsions locales dans la distribution du coût du travail. Cependant, cette réforme s'écarte sensiblement des recommandations formulées dans les travaux antérieurs. Comme le montre le graphique IV.3, le Groupe d'experts sur le Smic (rapport 2024) avait proposé un scénario alternatif avec une sortie du dispositif à 2 Smic, considérant qu'un recentrage des allègements sur le bas de l'échelle salariale permettrait de renforcer leur efficacité emploi et de libérer de substantielles marges budgétaires. À l'inverse, le rapport Bozio-Wasmer (2024) suggérait une sortie plus progressive, à 2,5 Smic, mais accompagnée d'une réduction du taux d'exonération au niveau du Smic de 4 points de pourcentage. Cette approche visait à atténuer davantage la forte pente de décroissance du taux d'allègement, source de taux marginaux d'imposition élevés, tout en maintenant un soutien à l'emploi faiblement qualifié.

Graphique IV.3 – Profils alternatifs d'allègements de cotisations sur les bas salaires



Source : calculs du Groupe d'experts sur le Smic

Ces comparaisons mettent en évidence des choix de calibrage différents selon les objectifs poursuivis. Le scénario du décret 2025 privilégie la simplification et la continuité des allègements dans le temps, avec un coût budgétaire contenu et une moindre volatilité autour du Smic. Les propositions du Groupe d'experts et du rapport Bozio-Wasmer en 2024 visaient, quant à elles, une réforme plus structurelle, cherchant à rééquilibrer la politique de baisse du coût du travail entre efficacité sur l'emploi et incitations à la progression salariale.

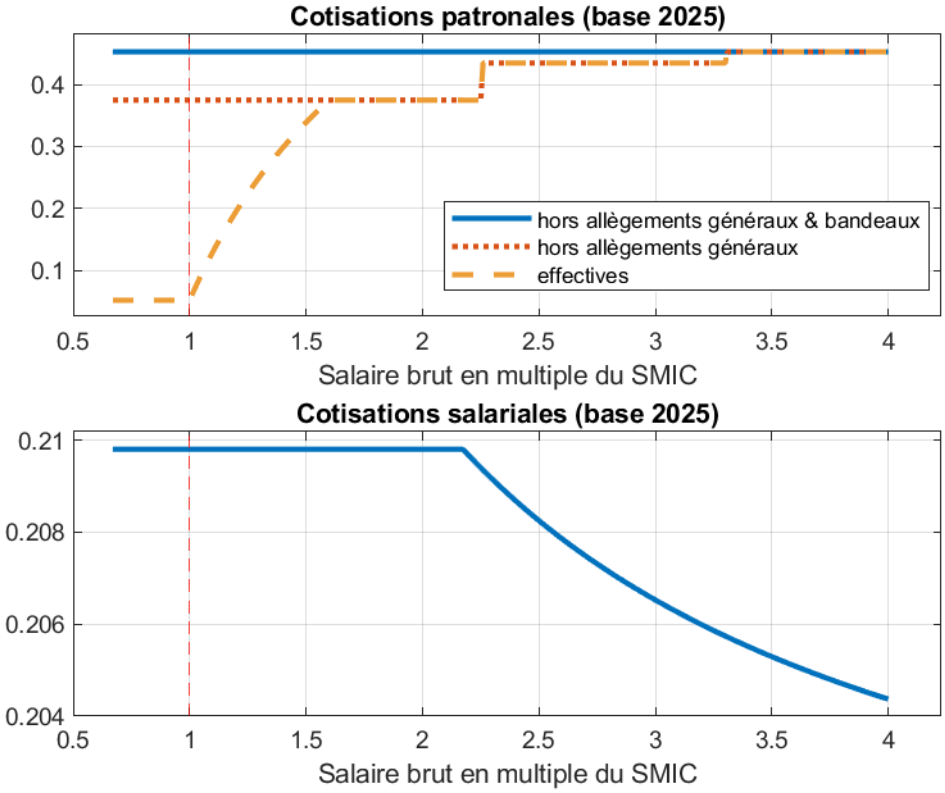
2. Structure des cotisations sociales en 2025

En s'appuyant sur les taux d'exonération en vigueur en 2025, le graphique IV.4 présente la structure des cotisations sociales, distinguant les cotisations patronales (panel supérieur) et salariales (panel inférieur), selon le niveau de rémunération exprimé en multiple du Smic.

Le premier panel met en lumière l'écart marqué entre les taux de cotisations patronales « théoriques », c'est-à-dire avant application des allègements, et les taux effectifs réellement acquittés par les employeurs une fois les dispositifs d'exonération pris en compte. Le taux brut de cotisations patronales, qui correspond au niveau applicable en l'absence de tout allègement, s'élève à environ 45 % du salaire brut (ligne bleue). Il reflète l'ensemble des cotisations légales de droit commun (maladie, vieillesse, chômage, famille, accidents du

travail, etc.) dues pour l'ensemble des salariés. En pratique, le coût supporté par l'employeur est nettement inférieur pour les salariés rémunérés autour du Smic, en raison des allègements de cotisations sociales. Ainsi, la part employeur des cotisations s'élève à 37,48 % du salaire brut une fois pris en compte les seuls dispositifs spécifiques dits « bandeaux » famille et maladie (ligne rouge en pointillés) hérités du CICE et du Pacte de responsabilité. Après application des allègements généraux (AG), le taux effectif de cotisation patronale tombe à seulement 5,15 % au niveau du Smic (ligne orange en tirets). Autrement dit, près de 80 % des charges sociales patronales sont neutralisés au niveau du Smic. Ces estimations sont cohérentes avec celles publiées, par exemple, par la DREES (Études et Résultats n° 1313, octobre 2024).

Graphique IV.4 – Cotisations patronales et salariales en 2025



Note : les lignes verticales rouges en pointillés indiquent le Smic.

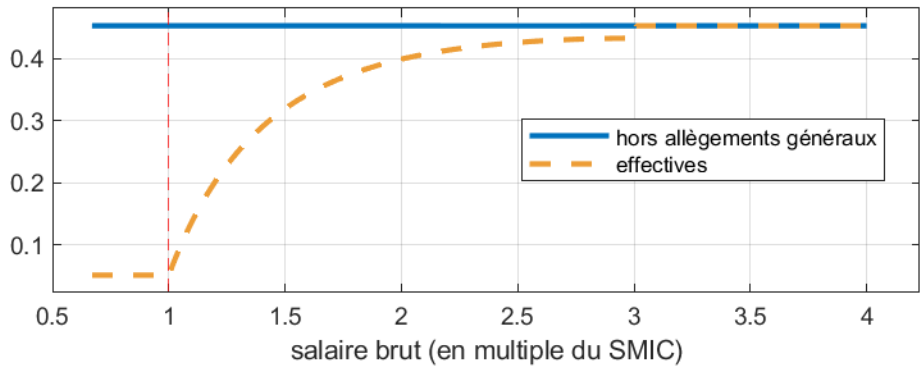
Source : calculs du Groupe d'experts sur le Smic

Au-delà du Smic, les taux effectifs augmentent rapidement jusqu'à 1,6 Smic, traduisant la dégressivité des allègements. Le rattrapage du taux « plein » est observé ensuite à 2,25 Smic et 3 Smic, ce qui reflète les points de sortie des bandeaux. Ainsi, à partir de 1,6 Smic, les cotisations patronales convergent lentement vers le taux de droit commun d'environ 45 %, illustrant ainsi la forte non-linéarité du coût du travail en bas de la distribution des salaires.

Ce profil en escalier, bien visible sur le graphique, illustre les effets de seuils que le décret de septembre 2025 vise précisément à atténuer comme l'illustre le graphique IV.5.

Le second panel du graphique IV.4 montre que les cotisations salariales présentent un profil beaucoup plus régulier. Leur taux global s'établit à environ 21 % du salaire brut au voisinage du Smic. Contrairement aux cotisations patronales, ces prélèvements ne bénéficient d'aucun allègement généralisé, mais certaines contributions (notamment celles à l'assurance chômage ou à la retraite complémentaire) comportent des plafonds de salaire. Ces plafonds induisent une légère décroissance du taux global lorsque le salaire augmente, car les contributions plafonnées pèsent proportionnellement moins lourd dans la rémunération totale. Cette décroissance reste toutefois marginale : le taux passant d'environ 21 % au niveau du Smic à 20,5 % autour de 3,5 fois le Smic.

Graphique IV.5 – Cotisations patronales en 2026



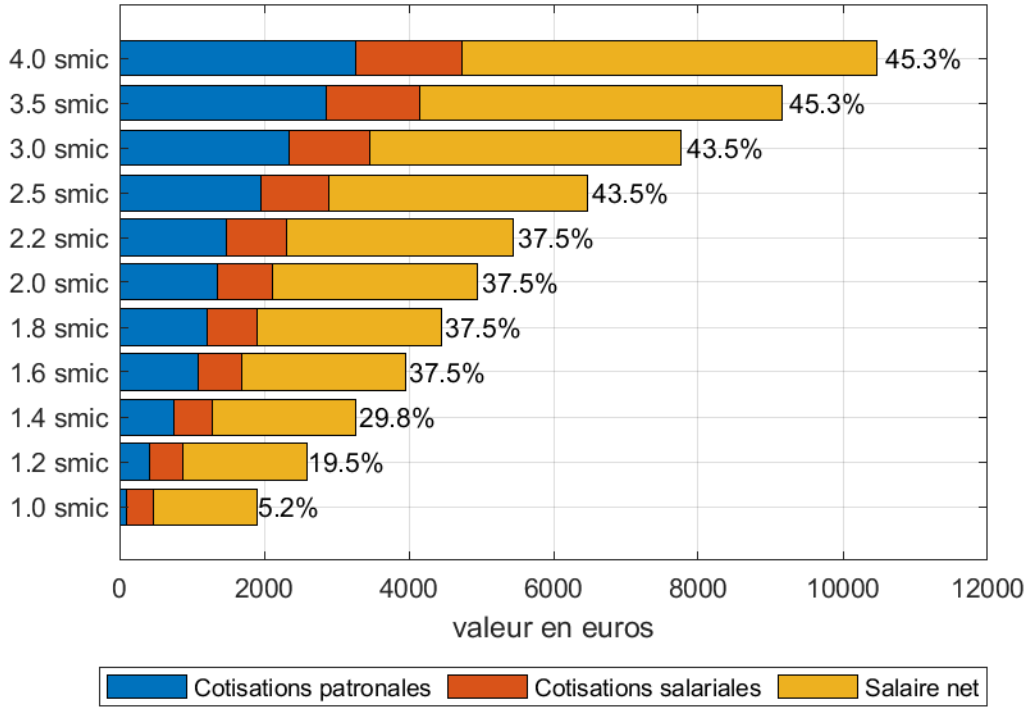
Note : le « décret Bayrou » correspond à la formule du décret du 4 septembre 2025 applicable au 1er janvier 2026.

Source : calculs du Groupe d'experts sur le Smic

3. Effet sur la progression du coût du travail

Le graphique IV.6 illustre la décomposition du coût total du travail (ou salaire « superbrut ») selon le niveau de rémunération exprimé en multiples du Smic en 2025. Ce graphique permet de visualiser la part respective du salaire net (en jaune), des cotisations salariales (en rouge) et des cotisations patronales (en bleu) dans le coût global supporté par l'employeur. La forte progressivité du coût du travail le long de l'échelle des salaires apparaît ainsi clairement, principalement liée à la disparition progressive des allègements généraux de cotisations patronales.

Graphique IV.6 – Décomposition du salaire superbrut (2025)



Note : les pourcentages indiquent les cotisations patronales en pourcentage du salaire brut.

Source : calculs du Groupe d'experts sur le Smic

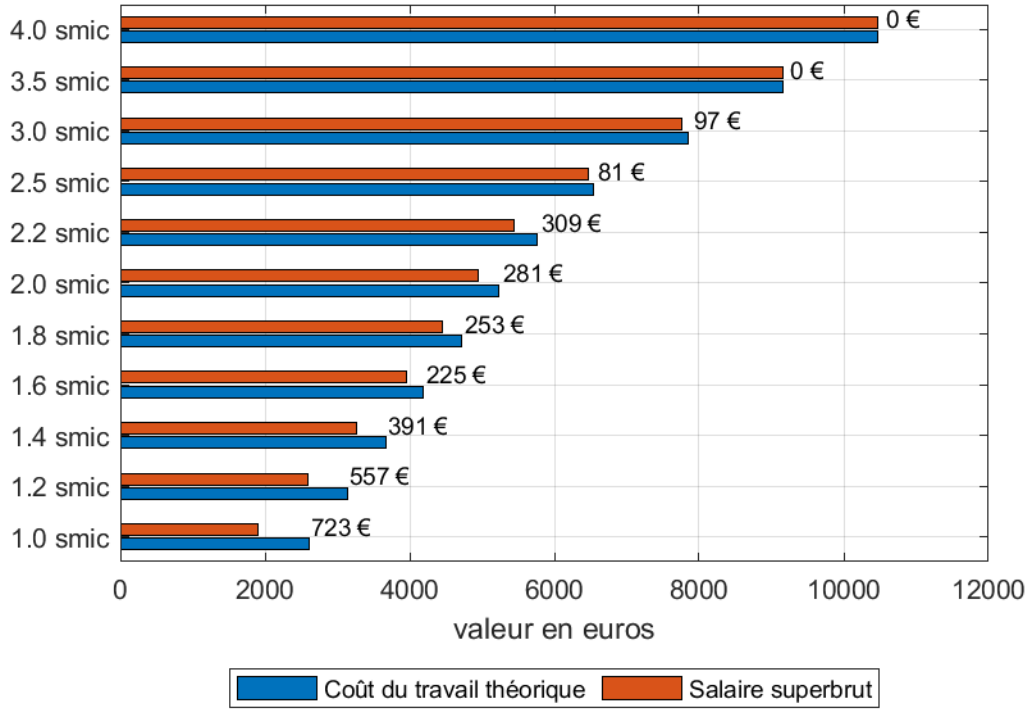
Au niveau du Smic, le salaire net mensuel s'élève à environ 1 423 euros, pour 378 euros de cotisations salariales, soit un salaire brut de 1 801 euros. En y ajoutant 92 euros de cotisations patronales effectives, on obtient un salaire superbrut de 1 893 euros. Autrement dit, les cotisations patronales ne représentent qu'environ 5 % du salaire brut à ce niveau de rémunération, confirmant le fort effet des allègements généraux. Le coût total du travail au niveau du Smic reste donc proche du salaire brut. À mesure que le salaire augmente, la composante bleue (cotisations patronales) s'élargit rapidement : dès 1,5 Smic, les allègements ont pratiquement disparu, et la part des charges patronales rejoint progressivement le taux de droit commun d'environ 45 % du salaire brut. Au-delà de 2 Smic, le coût total pour l'employeur croît plus fortement que le salaire net perçu par le salarié. En haut de la distribution, vers 4 Smic, les cotisations sociales (patronales et salariales) représentent 82 % du salaire net[58].

Le graphique IV.7 compare la décomposition des salaires selon le niveau de rémunération en 2025, en distinguant le coût du travail théorique (en bleu), c'est-à-dire celui qui prévaudrait en l'absence de tout allègement de cotisations, du coût effectif observé en 2025 (salaire « superbrut »). L'ampleur des allègements généraux de cotisations patronales sur les bas salaires apparaît à nouveau clairement. L'écart entre les barres bleues (coût du travail

[58] À ce niveau de salaire les charges patronales et salariales sont respectivement de l'ordre de 3 260 euros et 1 470 euros pour un salaire net de 5 730 euros, soit un ratio de 82,5 %.

théorique) et orange (salaire superbrut, ou coût du travail effectif net des allègements) est particulièrement marqué au voisinage du Smic, où il dépasse 720 euros par mois. Autrement dit, le coût pour l'employeur d'un salarié payé au Smic est inférieur de près d'un tiers à ce qu'il serait sans allègement. Cette différence se réduit ensuite rapidement à mesure que le salaire augmente, jusqu'à devenir faible au-delà de 1,6 Smic, seuil où les AG s'éteignent, et négligeable à partir de 2,25 Smic (dès lors que le bandeau maladie s'éteint).

Graphique IV.7 – Différence entre le coût du travail effectif (superbrut) et théorique (hors exonérations de cotisations) selon les barèmes en vigueur au 1er avril 2025



Note : les montants en euros indiquent la différence entre le coût du travail théorique et le coût du travail effectif (superbrut).

Source : calculs du Groupe d'experts sur le Smic

B. Éléments de chiffrage des effets emploi et budgétaire des allègements

1. Des effets positifs sur l'emploi identifiés dans la littérature empirique

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 plutôt qu'uniforme[59]. 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.

Différentes estimations empiriques des mesures d'allègement du coût du travail confirment ces intuitions théoriques. Crépon et Desplatz (2001)[60] 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[61]. De même Cottet (2020)[62] 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 de travailleurs à bas salaires[63]. Les auteurs montrent que cette élasticité des embauches est cohérente avec une élasticité de l'emploi de -1.

---

59 L'Horty Y., Martin P. et Mayer T. (2019), « Baisses de charges : stop ou encore ? », *Note du CAE*, n° 49.

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

61 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.

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

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

Dans ce qui suit nous retenons des élasticités comprises entre -0,6 et -0,9, de manière cohérente avec le rapport Bozio-Wasmer (2024) et le rapport du Groupe d'experts (2024).

2. Données et approche méthodologique

Pour évaluer les effets emploi et budgétaires des allègements généraux, nous utilisons les données administratives issues de la base Tous salariés (BTS) de l'Insee, dans sa version « Postes » pour l'année 2023. La BTS permet d'observer l'ensemble des rémunérations versées par les employeurs à leurs salariés, en intégrant à la fois les salaires de base, les primes et compléments de rémunération.

L'analyse est restreinte aux salariés du secteur privé (hors employeurs particuliers), résidant en France métropolitaine, âgés de 18 à 64 ans et rémunérés entre 0,7 et 4,2 Smic. Afin de ne pas surreprésenter les travailleurs ayant occupé plusieurs emplois au cours de l'année, seul le poste le mieux rémunéré (en termes de rémunération totale annuelle) est retenu pour chaque individu. Pour alléger le traitement nous exploitons 1/12e de l'échantillon, défini à partir du mois de naissance du salarié. Par ailleurs, pour garantir la comparabilité avec les salaires exprimés en multiples du Smic, la variable de rémunération retenue correspond au salaire horaire total, calculé en divisant la rémunération annuelle totale par le volume horaire déclaré.

Il est important de souligner que la rémunération observée dans la BTS inclut l'ensemble des primes et éléments variables de salaire, ce qui diffère de l'assiette de vérification du Smic. En effet, cette dernière ne comprend que les éléments constitutifs du salaire de base : le salaire principal, les avantages en nature et les majorations ayant le caractère d'un complément de salaire. Les primes exceptionnelles, de fin d'année ou de treizième mois, ne sont prises en compte que pour le mois où elles sont versées, et ne peuvent pas être lissées sur l'année pour apprécier le respect du salaire minimum légal. Cette différence de définition explique que la part des salariés rémunérés au Smic dans la BTS est plus faible que celle mesurée par les enquêtes Acemo de la Dares[64], qui comptabilisent chaque année les salariés effectivement concernés par la revalorisation du Smic au 1er janvier (voir chapitre 1).

Le graphique IV.8 représente la distribution des salaires horaires en proportion du Smic en 2023. On y observe une forte concentration des rémunérations entre 1 et 1,3 Smic, traduisant l'importance du salaire minimum comme point d'ancrage du système de rémunération. Au-delà, la densité décroît. Comme illustré dans le rapport du Groupe d'experts de 2024, cette forme de distribution est typique des pays où, comme en France, le salaire minimum est élevé au regard du salaire médian.

Si la poursuite de la réforme du profil et des paramètres de calcul des allègements apparaît de plus en plus nécessaire pour en maîtriser le coût, il convient néanmoins de prendre en compte les effets potentiels sur l'emploi. Ces effets sont en effet généralement plus

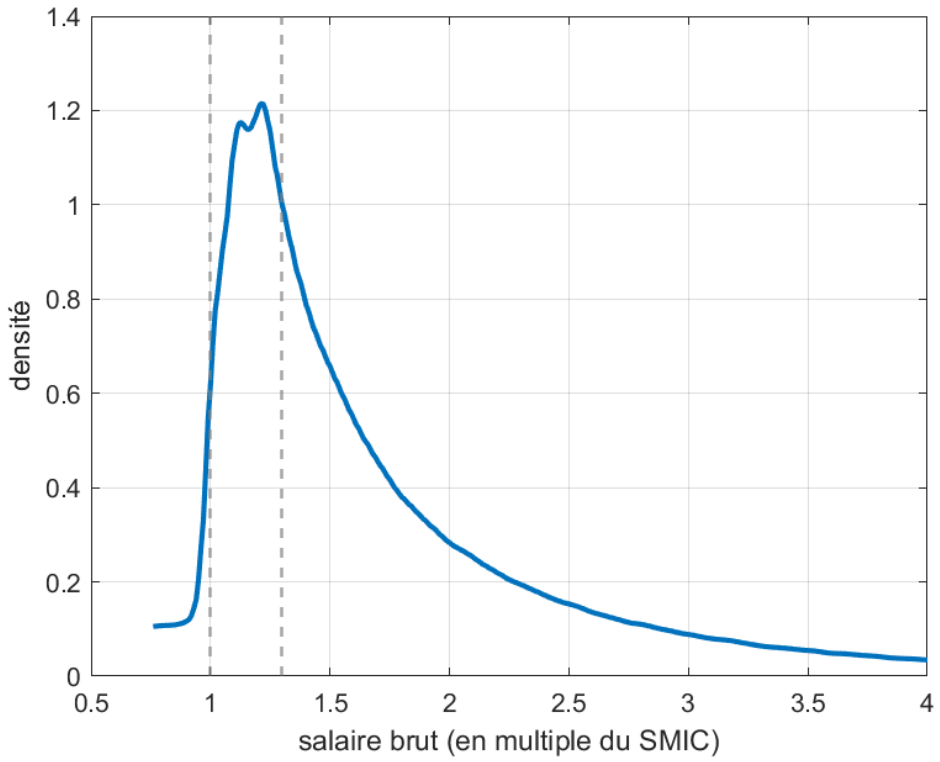
[64] Dares (2025), « Combien de salariés sont rémunérés au Smic? », octobre.

importants au niveau du Smic, alors qu'ils deviennent nettement plus faibles au-delà de deux fois le Smic, seuil à partir duquel l'emploi réagit beaucoup moins à son coût.

Comme dans le rapport du Groupe d'experts de 2024, nous illustrons les ordres de grandeur des effets sur l'emploi et sur les finances publiques en mobilisant un modèle simple d'équilibre partiel (cf. Encadré IV.2). Par rapport au précédent rapport, deux éléments principaux diffèrent : (i) nous utilisons la distribution effective des salaires observée en 2023, plutôt qu'une projection, et (ii) nous simulons les effets du décret du 4 septembre 2025 (dit décret « Bayrou » ou RGDU), en complément des deux scénarios de référence, celui du rapport Bozio-Wasmer (2024) et celui présenté par le Groupe d'experts sur le Smic dans son rapport 2024.

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 1,9 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 1,3 million d'emplois.

Graphique IV.8 – Distribution des salaires en 2023



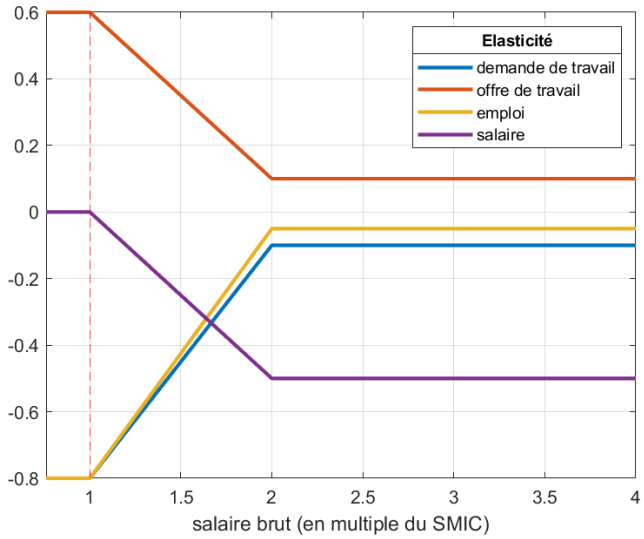
Note : les traits en pointillés gris indiquent respectivement les seuils de 1 et 1,3 Smic.

Source : base Tous salariés 2023, calculs du Groupe d'experts sur le Smic

Encadré IV.2 – Simulation des effets emploi et budgétaire des allègements et de quelques scénarios de réforme

Nos simulations s'appuient sur la distribution des salaires de 2023 issue de la base Tous salariés.

Graphique IV.9 – Élasticités selon le niveau de salaire en partant de -0,8 pour l'élasticité de la demande de travail au Smic et de 0,6 l'élasticité de l'offre de travail au Smic



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 au niveau du Smic entre -0.9 et -0.6 (voir les tableaux 1.1 et 1.2). Nous faisons la même hypothèse de décroissance linéaire 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)[65].

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 :

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

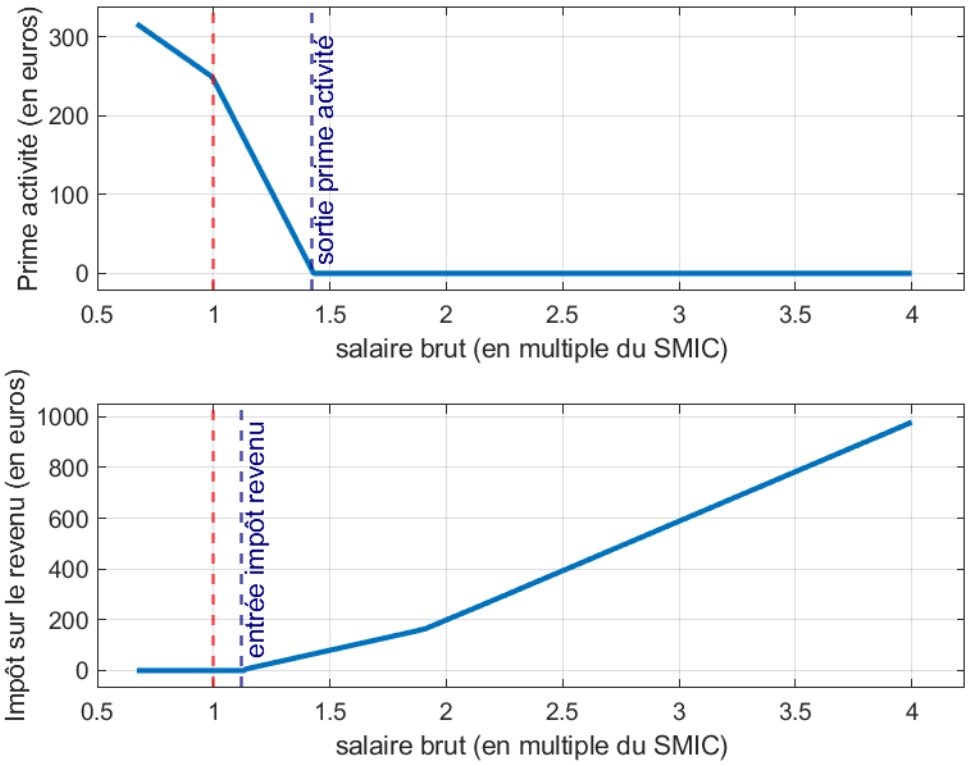
où ϵ_d *et* ϵ_s sont respectivement les élasticités de la demande et de l'offre de travail par rapport au salaire. Les variations des élasticités de l'emploi, du salaire, de l'offre et de la demande de travail en fonction du salaire brut en multiples du SMIC sont illustrées par le graphique IV.9 ci-dessus.

Pour déterminer la valeur de τ selon le niveau de salaire, nous calculons le taux de base des cotisations sociales employeurs (pour les entreprises de 50 salariés ou plus) à partir des

[65] Cahuc P., Carcillo S. et Zylberberg A. (2014), *Labor Economics*, MIT Press.

informations institutionnelles disponibles. Les barèmes utilisés sont en tout point alignés avec ceux appliqués par l'Urssaf. Notre maquette permet également de considérer plusieurs configurations de ménage afin de pouvoir calculer plus finement le revenu net ou revenu disponible d'un salarié. Dans ce qui suit, nous retenons à titre illustratif le cas d'un adulte non-cadre, célibataire sans enfant et travaillant dans une entreprise de plus de 50 salariés. Pour cette configuration de ménage, le graphique IV.10 ci-dessous détermine le montant mensuel de la prime d'activité et de l'impôt mensualisé en multiple du Smic.

Graphique IV.10 – Montant de la prime d'activité et de l'impôt sur le revenu selon le niveau de salaire pour un adulte célibataire sans enfant



Note : les traits verticaux pointillés (bleu clair) indiquent respectivement le seuil de sortie de la prime d'activité (panel supérieur) et le seuil d'entrée dans l'impôt sur le revenu (panel inférieur). Ces seuils correspondent respectivement à 1.42 Smic et 1.12 Smic pour un célibataire sans enfant.

Source : calculs du Groupe d'experts sur le Smic

Sur la base des barèmes retenus (cf. Graphiques IV.4 et IV.5), le système actuel implique un taux de cotisations patronales hors exonération de 45,28 %, et un taux maximal d'exonération de 40,14 % au niveau du Smic, soit un taux effectif de 5,15 %. Le taux de cotisations salariales utilisé pour le calcul du salaire net est fixé à 20,84 %. Nous prenons également en compte le coût pour les finances publiques lié aux pertes de cotisations sociales, aux économies sur la prime d'activité, aux pertes d'impôt sur le revenu, ainsi qu'aux dépenses supplémentaires d'assurance chômage, en supposant une allocation moyenne de 1 000 euros par mois versée pendant un an.

Nous obtenons ainsi en 2025 une enveloppe de 76,8 milliards d'euros d'allègements, conforme aux dépenses engagées. Compte tenu des hypothèses d'élasticité retenues, la suppression pure et simple de tous les allègements de cotisations patronales génèreraient une perte comprise entre 1,3 et 1,9 million d'emploi et une économie nette de 33 à 47 milliards d'euros (une fois déduites les pertes de contributions sociales, les économies sur la prime d'activité et le coût pour l'assurance chômage engendrés par ces destructions).

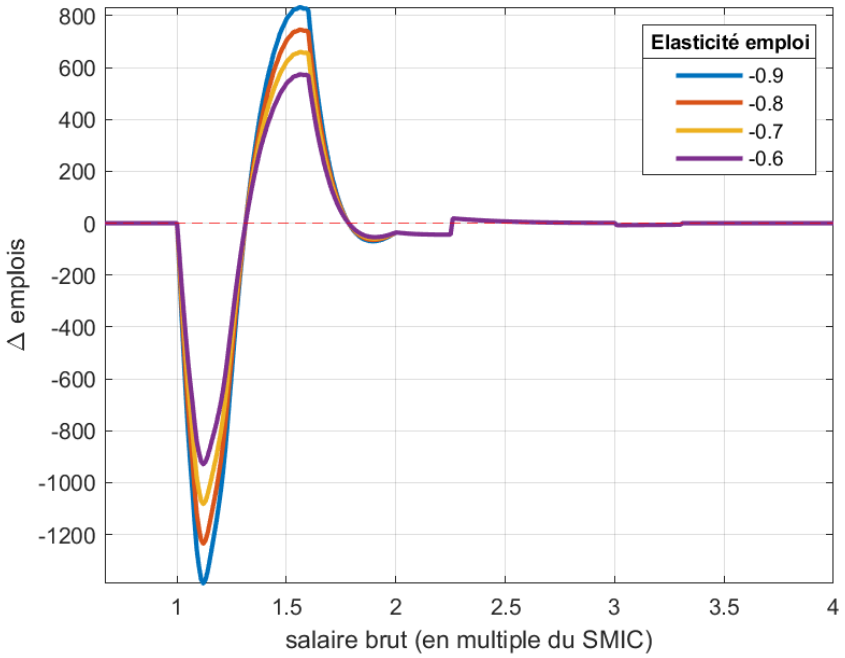
3. Résultats

Le tableau IV.1 présente les principaux résultats de la simulation des effets budgétaires et emploi associés à différents scénarios d'allègements de cotisations sociales patronales, estimés à partir de la distribution des salaires observée dans la base Tous salariés (cf. section précédente). Les simulations reposent sur l'application, à la structure des salaires de 2023, des profils de taux d'exonération correspondant aux dispositifs en vigueur ou proposés dans les rapports récents.

Il ressort de cette analyse que supprimer purement et simplement l'ensemble des allègements détruirait entre 1,3 et 1,9 million d'emplois, à 70 % concentrés sous 1,2 Smic. Pour cette raison, l'économie nette réalisée ne serait pas de 77 milliards d'euros mais entre 33 et 47 milliards d'euros, du fait de l'indemnisation du chômage et des pertes de recettes fiscales.

L'aménagement prévu par le décret de septembre 2025, qui prévoit une sortie des allègements à 3 Smic selon une formule convexe, permet une stabilisation du coût budgétaire global des allègements autour de 77 milliards d'euros, soit environ 2,5 % du PIB, grâce à des économies estimées à environ 560 millions d'euros par rapport au barème en vigueur en 2025. Cette stabilisation masque cependant des réallocations internes entre tranches de salaire. Les exonérations sont recentrées sur les bas salaires, et permettent de créer des emplois entre 1,2 et 1,8 fois le Smic (ce qui est cohérent avec l'évolution des taux analysée dans la section précédente), mais détruiraient quelques milliers d'emplois à proximité immédiate du Smic (cf. Graphique IV.10). Les effets « emploi » sont néanmoins modestes dans l'ensemble (cf. Tableau IV.1).

Graphique IV.11 – Effets emploi du décret « Bayrou » du 4 septembre 2025 applicable au 1er janvier 2026, selon l'élasticité retenue



Note : un nombre négatif indique des destructions d'emplois, un nombre positif des créations d'emplois.

Source : calculs du Groupe d'experts sur le Smic

Les scénarios alternatifs issus du rapport Bozio-Wasmer (2024) et du Groupe d'experts sur le Smic (2024) génèrent, pour leur part, des impacts budgétaires nettement plus contrastés :

- Le scénario Groupe d'experts Smic 2024, qui prévoit une extinction du dispositif à 2 Smic de manière linéaire, réduirait sensiblement le coût global des allègements de près de -6 milliards d'euros une fois les effets emploi pris en compte, tout en permettant la création d'environ 40 000 emplois, essentiellement concentrés entre 1,2 et 1,8 Smic.
- Le scénario Bozio-Wasmer, avec une réduction du taux d'exonération au niveau du Smic mais une sortie plus progressive (2,5 Smic), se traduirait par un coût budgétaire positif de +1,5 milliard d'euros tout en ayant un effet emploi quasi-neutre : des destructions d'environ 70 000 emplois sous le seuil de 1,2 Smic étant compensées par des créations au-delà.

Ces résultats confirment l'existence d'un arbitrage classique entre efficacité budgétaire et efficacité emploi. Un recentrage des allègements sur le bas de l'échelle salariale réduit le coût pour les finances publiques, mais peut se traduire par une perte d'emplois si les allègements de cotisations diminuent trop vite pour les salaires au-delà du Smic (forte convexité de la pente). À l'inverse, une sortie plus progressive permet de préserver les incitations et de limiter les effets de seuil, mais au prix d'un coût budgétaire plus élevé.

Tableau IV.1 – Effets emploi et budgétaire des allègements

Élasticité	Effet budgétaire (en millions d'euros)		Effets emploi (en milliers)			
	Hors effets emploi	Avec effets emploi	Total	Moins de 1,2 fois le Smic	Entre 1,2 et 1,8 Smic	Entre 1,8 et 4 Smic
Scénario « Suppression des allègements »						
-0.9	-76 839,8	-33 208,3	-1 916,3	-1 347,1	-557,5	-11,7
-0.8	-76 839,8	-37 963,6	-1 706,6	-1 198,1	-497,4	-11,1
-0.7	-76 839,8	-42 719,0	-1 496,8	-1 049,0	-437,3	-10,5
-0.6	-76 839,8	-47 474,3	-1 287,0	-899,9	-377,2	-9,8
Scénario Groupe d'experts Smic						
-0.9	-5 396,7	-6 313,3	49,5	15,6	42,7	-8,8
-0.8	-5 427,3	-6 221,9	43,5	13,9	38,1	-8,4
-0.7	-5 457,9	-6 130,4	37,6	12,2	33,5	-8,1
-0.6	-5 488,5	-6 039,0	31,6	10,4	28,9	-7,7
Scénario Bozio-Wasmer (central)						
-0.9	2 375,9	1 445,6	4,7	-82,8	88,9	-1,5
-0.8	2 386,9	1 558,5	4,4	-73,6	79,5	-1,6
-0.7	2 379,9	1 671.3	4,1	-64,4	70,1	-1,6
-0.6	2 408,9	1 784,2	3,8	-55,2	60,7	-1,7
Scénario décret 4/9/2025						
-0.9	-501,9	-591,5	-5,2	-19,6	16,4	-2,0
-0.8	-493,7	-571,8	-4,6	-17,4	14,7	-1,9
-0.7	-485,4	-552,1	-4,0	-15,3	13,1	-1,8
-0.6	-477,2	-532,4	-3,5	-13,1	11,4	-1,8

Source : calculs du Groupe d'experts sur le Smic sur la base de la base Tous salariés 2023

C. Impact sur l'offre et la demande de travail

1. Quelques micro-simulations des gains tirés d'une augmentation de 100 euros

Afin d'évaluer les effets combinés des prélèvements obligatoires, des exonérations de cotisations et des transferts sociaux sur les incitations salariales, nous réalisons une série de micro-simulations autour du niveau du Smic. Ces simulations visent à mesurer la manière dont une hausse du salaire – brut, net ou du revenu disponible – se traduit en pratique sur le coût du travail pour l'employeur et sur le pouvoir d'achat du salarié. Les calculs sont réalisés pour un cas-type S0 (individu célibataire sans enfant), tel que défini pour le calcul de la prime d'activité et

de l'impôt sur le revenu, dans le cadre du régime fiscal et social en vigueur au 1er avril 2025. Les trois scénarios présentés ci-après portent sur un individu rémunéré exactement au Smic. En pratique, il s'agit d'analyser comment le salaire superbrut et le coût théorique du travail réagissent à une augmentation de 100 € appliquée successivement au salaire brut, au salaire net et au revenu disponible, c'est-à-dire au pouvoir d'achat final après transferts.

Ces simulations, dont les résultats sont présentés dans le tableau IV.2, permettent d'identifier les taux marginaux d'imposition implicites, c'est-à-dire la part du coût supplémentaire supporté par l'employeur qui ne se traduit pas par un gain équivalent pour le salarié.

Tableau IV.2 – Synthèse des effets d'une hausse de 100 € mensuel au niveau du Smic
(Cas d'un individu célibataire sans enfant – régime en vigueur au 1er avril 2025)

Variable	Simulation 1 : +100 € salaire brut	Simulation 2 : +100 € salaire net	Simulation 3 : +100 € revenu disponible
Coût du travail théorique	2 618 → 2 763 **+145 € / +5,6 %**	2 618 → 2 802 **+184 € / +7,0 %**	2 618 → 2 925 **+307 € / +11,7 %**
Salaire superbrut	1 895 → 2 086 **+191 € / +10,1 %**	1 895 → 2 137 **+242 € / +12,8 %**	1 895 → 2 299 **+404 € / +21,4 %**
Salaire brut	**1 801 → 1 901** **+100 € / +5,6 %**	1 801 → 1 928 +127 € / +7,0 %	1 801 → 2 013 +212 € / +11,7 %
Salaire net	1 424 → 1 503 +79 € / +5,6 %	**1 424 → 1 523** **+100 € / +7,0 %**	1 424 → 1 590 +167 € / +11,7 %
Revenu disponible	1 670 → 1 717 +47 € / +2,8 %	1 670 → 1 729 +60 € / +3,6 %	**1 670 → 1 770** **+100 € / +6,0 %**
Allègements généraux	–46 € –6,4 %	–58 € –8,1 %	–97 € –13,5 %
Cotisations patronales	+91 € +98 %	+116 € +125 %	+193 € +208 %
Cotisations salariales	+21 € +5,6 %	+27 € +7,0 %	+44 € +11,7 %
Prime d'activité	–32 € –13 %	–40 € –16 %	–67 € –27 %
Impôt sur le revenu	0 € → 0 €	0 € → 0 €	0 € → 0 €
Taux marginal effectif	≈ 75 %	≈ 75 %	≈ 75 %

Lecture : une hausse de 100 € du revenu disponible requiert une augmentation du coût du travail de plus de 400 €. Le taux marginal d'imposition implicite dépasse 70 %, illustrant la trappe à bas salaires liée à la combinaison de la dégressivité des allègements et de la prime d'activité.

Note : le coût du travail théorique indique le coût du travail hors exonérations de cotisations.

Source : calculs du Groupe d'experts sur le Smic

a) Hausse de 100 € du salaire brut *au niveau du Smic*

La première simulation mesure l'impact d'une augmentation de 100 € du salaire brut mensuel en partant du Smic (de 1 801 € à 1 901 €, soit +5,6 %) sur le revenu du salarié et sur le coût du travail pour l'employeur (cf. colonne 1 du tableau IV.2). Le salaire net progresse de 1 424 € à 1 503 € (+79 €), tandis que le revenu disponible, c'est-à-dire après prise en compte de la prime d'activité et éventuellement de l'impôt sur le revenu, n'augmente que de 47 € (+2,8 %). La différence s'explique par la baisse de la prime d'activité (–32 €), qui décroît à mesure que le revenu du travail augmente.

Du côté de l'employeur, le coût du travail théorique (c'est-à-dire hors exonérations de cotisations) passe de 2 618 € à 2 763 € (+145 €), et le coût effectif (« superbrut ») après allègements augmente encore davantage (+191 €). Cette amplification reflète la diminution des exonérations de cotisations patronales, l'employeur perdant environ 90 € d'allègements à mesure que le salaire franchit un palier.

Au total, un gain de 47 € de revenu disponible pour le salarié se traduit par un surcoût effectif de 190 € pour l'employeur. Autrement dit, les trois quarts de la hausse du coût salarial sont absorbés par les prélèvements et la réduction des transferts.

b) Hausse de 100 € du salaire net *au niveau du Smic*

Le second scénario simule une augmentation directe du salaire net de 100 € en partant du Smic (+7 %), afin d'évaluer les ajustements nécessaires en termes de salaire brut et de coût du travail (colonne 2 du tableau IV.2). Pour accorder 100 € supplémentaires nets au salarié, il faut augmenter le salaire brut de 126 €, afin de compenser la hausse les cotisations salariales. Ce relèvement du brut provoque une forte réduction des allègements patronaux, si bien que le coût total pour l'employeur croît de +242 € (+12,8 %).

Le revenu disponible du salarié, quant à lui, n'augmente que de +60 € (+3,6 %), car la prime d'activité recule de 40 €. Le gain net pour le salarié représente donc moins d'un tiers de l'augmentation du coût salarial.

Ce scénario illustre la faible élasticité du revenu disponible au salaire net au voisinage du Smic : le système d'aides et de prélèvements neutralise une large part du gain brut.

c) Hausse de 100 € du revenu disp*onible au niveau du Smic*

Le troisième scénario mesure le coût total pour l'entreprise d'une hausse de 100 € (+6 %) du revenu disponible pour un salarié rémunéré au Smic (colonne 3 du tableau IV.2). Pour garantir un tel gain net, il est nécessaire d'augmenter le salaire net de 167 € (+11,7 %) et le salaire brut de 212 € (+11,7 %). Cette hausse entraîne une forte réduction des allègements, si bien que le salaire superbrut (coût du travail effectif) passe de 1 895 € à 2 299 €, soit une hausse de +404 € (+21,4 %).

Autrement dit, pour 100 € de revenu disponible supplémentaire, le coût pour l'employeur augmente de plus de 400 €. Ce résultat traduit le caractère extrêmement non linéaire du

système de prélèvements et de transferts à proximité du Smic : la disparition progressive des exonérations de cotisations (baisse de 97€ des AG aboutissant à une hausse de 193 € des cotisations patronales) et la dégressivité de la prime d'activité (-67 €) se cumulent en particulier.

Ce constat illustre de manière concrète les débats sur les « trappes à bas salaires » : tant que la hausse des salaires se traduit par un gain net limité pour les travailleurs et par un coût élevé pour les employeurs, les incitations à la progression salariale restent faibles.

d) Pourquoi le salaire superbrut augmente-t-il plus que le coût théorique du travail (hors allègements) ?

Dans le tableau IV.2, l'écart observé entre la hausse du salaire superbrut et celle du coût théorique du travail s'explique par la manière dont les allègements de cotisations patronales sont intégrés dans ces deux indicateurs. Le coût théorique du travail correspond au coût total sans tenir compte des allègements : il additionne simplement le salaire brut et l'ensemble des cotisations patronales. Il représente donc un montant « standard » avant application des dispositifs d'exonération. Il s'agit donc simplement du coût du travail en l'absence de tout dispositif d'allègement ou coût théorique.

Le salaire superbrut, en revanche, tient compte des allègements réels dont bénéficie l'employeur. Au niveau du Smic, ces exonérations sont importantes, mais elles diminuent rapidement dès que la rémunération dépasse légèrement le seuil du salaire minimum. Ainsi, lorsqu'on augmente le salaire brut :

- le coût théorique croît mécaniquement selon le taux de cotisation ;
- mais le salaire superbrut croît plus rapidement, car l'employeur perd progressivement le bénéfice d'une partie des allègements dont il bénéficiait auparavant.

Autrement dit, la hausse du salaire superbrut reflète à la fois l'augmentation du salaire brut et la réduction des exonérations. Ce double effet amplifie le coût réel pour l'entreprise.

2. Calcul des taux marginaux effectifs d'imposition

Les simulations présentées dans le tableau IV.2 mettent en évidence une faible efficacité du passage du coût du travail au revenu disponible autour du Smic. Dans les trois scénarios analysés, hausse de 100 € du salaire brut, du salaire net ou du revenu disponible, le coût pour l'employeur varie respectivement de 191 €, 242 € et 404 €. Pour mieux comprendre l'écart entre ce coût et le revenu disponible des salariés, nous calculons le taux marginal effectif d'imposition (TME) pour chaque scénario (cf. Encadré IV.3). Ces valeurs correspondent à un coût d'environ 4 € pour chaque euro supplémentaire de revenu disponible et à un taux marginal effectif proche de 75 %, signifiant que seulement un quart du surcoût employeur se

traduit en gain réel pour le salarié (cf. dernière ligne du tableau IV.2)[66]. Un tel taux marginal implicite peut être source de désincitation à la progression salariale.

Encadré IV.3 – Le taux marginal effectif d'imposition (TME)

Le taux marginal effectif (TME) mesure la part de l'augmentation du coût total du travail (supporté par l'employeur) qui ne se traduit pas en gain de revenu disponible pour le salarié. Autrement dit, il évalue la « perte » entre le coût supplémentaire pour l'entreprise et le bénéfice réel pour le ménage, en raison des cotisations sociales, impôts et transferts.

Mathématiquement, il s'écrit :

$$TME = 1 - \frac{\Delta R}{\Delta C}$$

où :

- ΔR correspond à la variation du revenu disponible du salarié ;
- ΔC désigne la variation du coût total du travail (salaire superbrut).

Ainsi, un TME de 75 % signifie que seulement 25 % du surcoût employeur se retrouve effectivement en revenu disponible, les 75 % restants étant absorbés par les prélèvements et cotisations.

Afin de compléter les résultats présentés dans la section précédente, nous menons à présent deux types d'exercices visant à mieux caractériser l'évolution du TME. Le premier exercice consiste à analyser la manière dont l'écart entre le salaire superbrut et le revenu disponible évolue à mesure que ce dernier augmente au niveau du Smic, afin d'en déduire la trajectoire du TME. Le second exercice s'intéresse plus spécifiquement à l'évolution du TME le long de la distribution des salaires, permettant ainsi d'évaluer comment les prélèvements et transferts modifient les incitations financières à différents niveaux de rémunération.

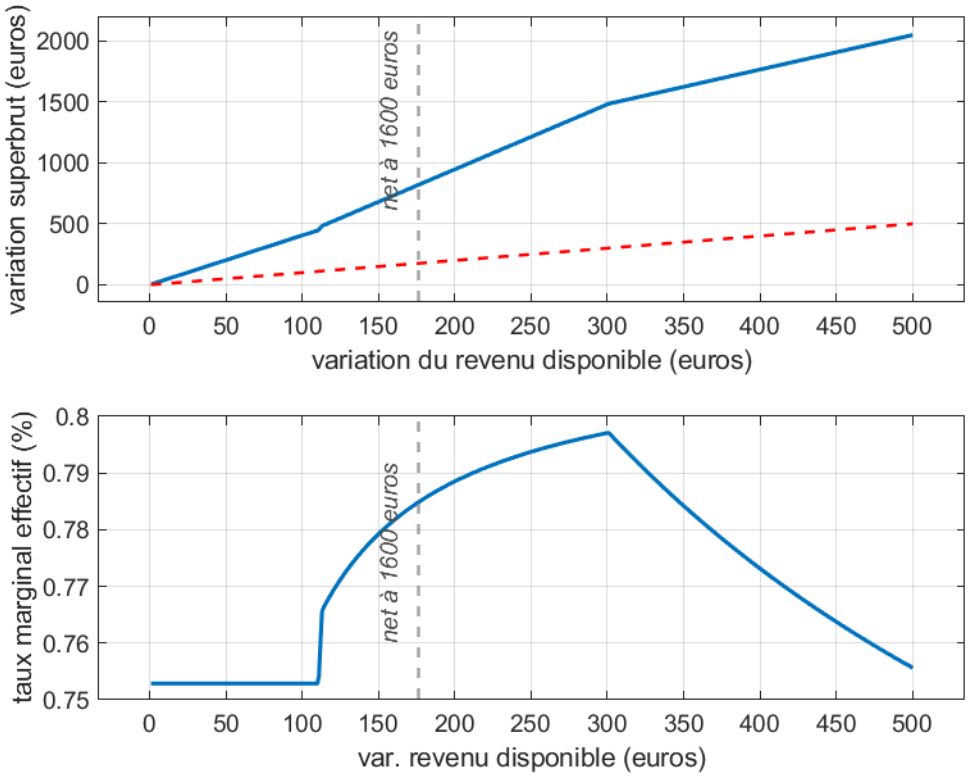
Ces analyses offrent une lecture fine de la progressivité du système socio-fiscal et permettent d'identifier les zones où le TME atteint des niveaux particulièrement élevés, révélant ainsi les seuils potentiels de désincitation à la hausse du revenu. À cette fin, nous nous reposons sur les mêmes hypothèses que celles retenues dans la section précédente, à savoir le cas d'un individu célibataire sans enfant, correspondant au cas-type S0 (célibataire sans enfant).

Le graphique IV.12 illustre la relation entre la variation du salaire superbrut et l'augmentation du revenu disponible, mettant en évidence la forte divergence entre le coût

[66] À titre d'exemple, une augmentation de 100 € du salaire brut au niveau du Smic entraîne une hausse du salaire superbrut (ΔC) de 191 €, tandis que le revenu disponible (ΔR) du salarié ne progresse que de 47 €. Le coût par euro supplémentaire de revenu disponible est donc d'environ 191/47≈4,06 € par euro gagné, ce qui correspond à un taux marginal effectif (TME) de TME = 1-47/191≈0,754, soit ≈75,4 %.

supporté par l'employeur et le gain effectivement perçu par le salarié. L'exercice est réalisé pour des hausses du revenu disponible comprises entre 1 € et 500 €, ce qui permet d'observer la dynamique du taux marginal effectif sur un intervalle élargi autour du Smic.

Graphique IV.12 – Relation entre l'augmentation du revenu net disponible et celle du coût du travail effectif (superbrut) en partant du Smic



Note : la ligne en pointillé rouge dans le panel supérieur correspond à ligne à 45°. Elle indique comment le salaire superbrut devrait varier si la hausse était proportionnelle au revenu disponible.

Source : calculs du Groupe d'experts sur le Smic

Comme l'illustre le panel supérieur, lorsque le revenu disponible augmente pour un individu rémunéré au Smic, l'écart entre le salaire superbrut et le revenu disponible s'amplifie de façon plus que proportionnelle. Visuellement, cela se traduit par l'élargissement progressif de la distance entre la courbe bleue et la droite pointillée rouge à 45°, qui représenterait une progression strictement proportionnelle entre le coût total pour l'employeur et le gain net pour le salarié. Sur le graphique IV.12, la ligne verticale grise en pointillé correspond à un salaire net de 1 600 €. Ainsi, pour un individu rémunéré au Smic dont le salaire net passerait à 1 600 €, le revenu disponible augmenterait de 175 €, pour une variation du salaire superbrut de 812 €. Le TME correspondant est alors de l'ordre de 78,5 %. Plus généralement, pour toute augmentation du revenu disponible comprise entre 1 € et 500 €, le TME ne descend jamais en dessous de 75 % et peut même dépasser 80 % pour une hausse légèrement supérieure à 400 €.

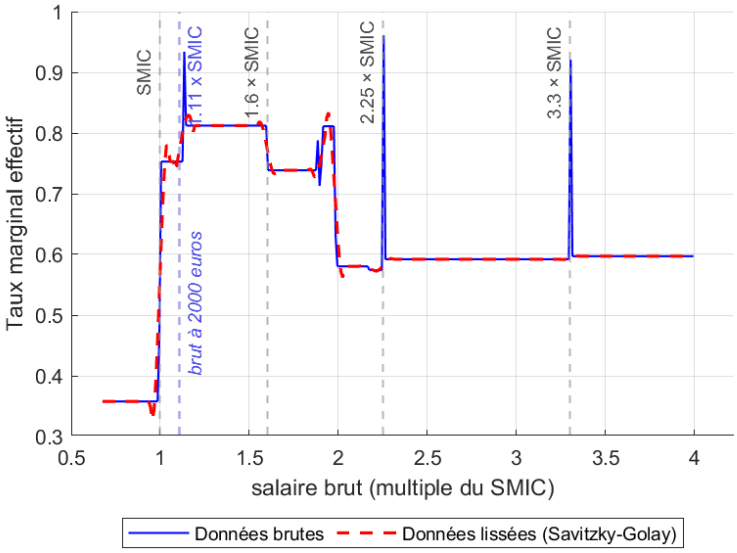
Ces résultats traduisent à nouveau la forte amplification du coût du travail à mesure que l'on progresse dans les niveaux de rémunération au niveau du Smic, sous l'effet cumulé de la réduction des exonérations patronales et de la dégressivité des transferts sociaux. Ils mettent en évidence que l'amélioration du revenu disponible nécessite un effort financier important de l'employeur, pour des gains limités pour le salarié.

Cette dynamique conduit à analyser l'évolution du TME sur l'ensemble de la distribution des salaires, afin d'identifier les zones où les effets désincitatifs sont les plus élevés. Le graphique IV.13 présente ainsi le TME estimé pour chaque niveau de salaire brut exprimé en multiple du Smic : pour un salaire donné, il mesure la part du surcoût employeur qui se convertit effectivement en revenu disponible supplémentaire pour le salarié. Le trait vertical bleu clair, situé à 1,11 Smic, correspond à un salaire brut d'environ 2 000 €, soit un salaire net proche de 1 600 €.

On observe ainsi qu'au-delà d'une fois le Smic, le TME oscille entre 58 % et 82 %. À titre d'exemple, un salarié rémunéré 1,11 Smic (2 000 € bruts), dont le salaire passerait à 1,12 Smic (2 018 € bruts), serait soumis à un TME de l'ordre de 80 % : autrement dit, seulement 20 % du surcoût supporté par l'employeur se traduirait par une hausse effective du revenu disponible pour le salarié.[67] Plus généralement, le TME demeure particulièrement élevé entre 1 et 2 fois le Smic, traduisant une forte érosion du gain net pour le salarié sur cette tranche. Dans la perspective d'une réforme des dispositifs d'allègement de cotisations, il apparaît donc essentiel de porter une attention particulière à ce segment de la distribution des salaires, où les effets désincitatifs sont les plus marqués.

[67] Entre 1,1 et 1,2 fois le Smic brut, le TME est de $TME = 1 - \frac{7}{35} \approx 0{,}8$, soit 80 %.

Graphique IV.13 – Taux marginal effectif (TME) le long de la distribution des salaires



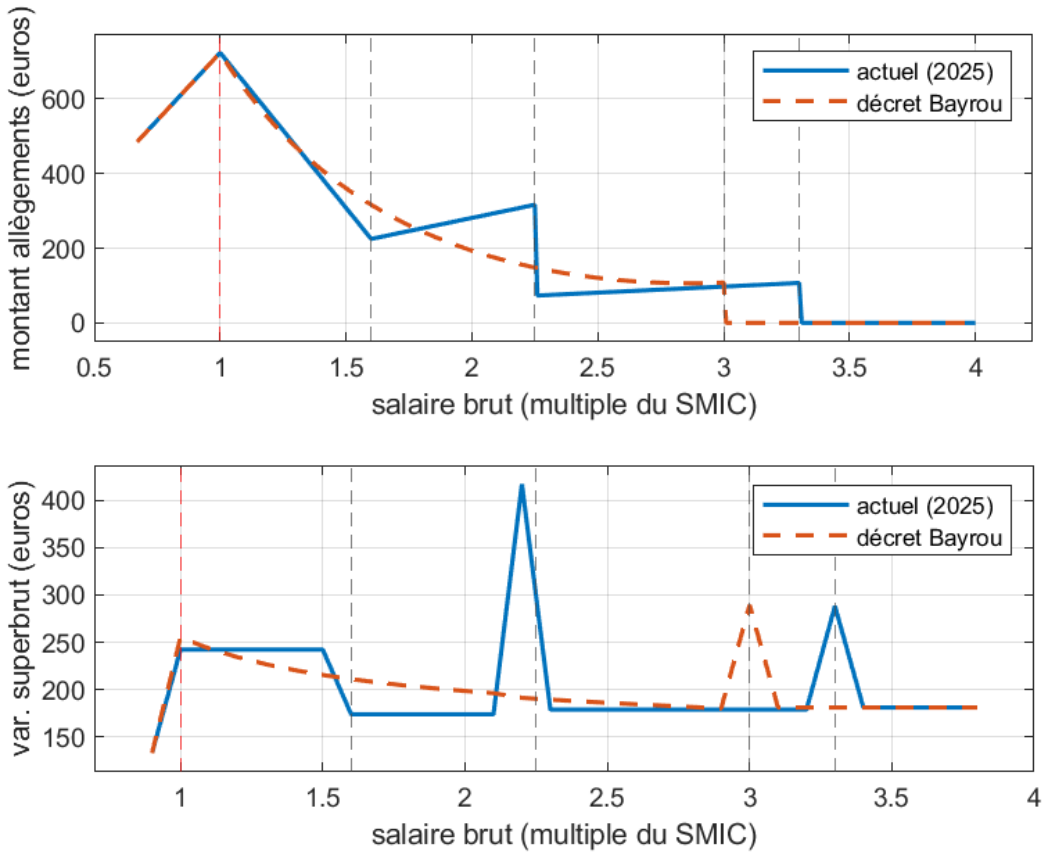
Note : les traits verticaux en pointillés signalent les points clés de la distribution des salaires, correspondant notamment à la fin des allègements généraux (1,6 Smic), à la fin du bandeau maladie (2,25 Smic) et à la fin du bandeau famille (3,3 Smic).

Source : calculs du Groupe d'experts sur le Smic

3. Effets du décret du 4 septembre 2025 sur la progression salariale

L'objectif du décret n° 2025-887 du 4 septembre 2025 est de réformer et simplifier les allègements de cotisations patronales. Il s'agit en particulier de renforcer la dégressivité pour éviter les effets de seuil défavorables à l'augmentation des salaires proches du Smic. Les effets du décret, comparés au régime actuellement en vigueur, sont présentés dans le graphique IV.14. Dans la continuité des sections précédentes, nous retenons deux indicateurs : (i) l'évolution du montant des allègements (en euros) et (ii) la variation du salaire superbrut (en euros) nécessaire, à chaque niveau de salaire, pour financer une hausse de 100 euros du salaire net.

Graphique IV.14 – Effets du décret Bayrou sur le montant des allègements et sur la variation du salaire superbrut nécessaire à une hausse de 100 euros du salaire net



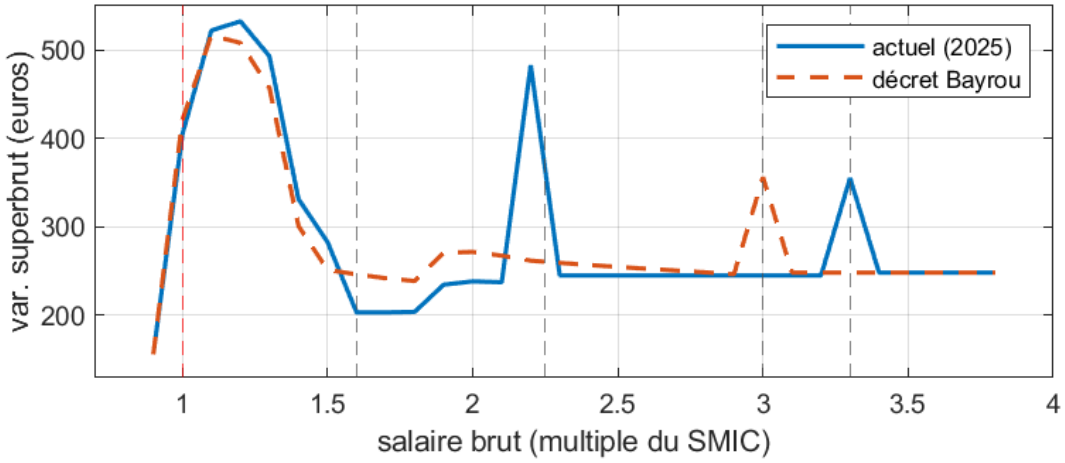
Note : les traits verticaux en pointillés signalent les points clés de la distribution des salaires, correspondant notamment à la fin des allègements généraux (1,6 Smic), à la fin du bandeau maladie (2,25 Smic) et à la fin du bandeau famille (3,3 Smic) pour la LFSS2025 et la sortie du RGDU (3 Smic) pour le décret Bayrou.

Source : calculs du Groupe d'experts sur le Smic

Conformément à l'objectif de la réforme, le montant des allègements (panel supérieur) apparaît désormais lissé sur l'ensemble de la distribution des salaires (ligne rouge en pointillés), tout en demeurant inchangé au niveau du Smic. Il passe ainsi de 723 euros au Smic à 108 euros à 3 Smic, avant de s'annuler au-delà. La variation du salaire superbrut nécessaire pour augmenter le salaire net de 100 euros (panel inférieur) apparaît elle aussi nettement lissée (ligne rouge en pointillés) par rapport à celle observée dans le régime actuel (ligne bleue). L'objectif est de favoriser la mobilité salariale en évitant les effets de seuil et en limitant les désincitations à la progression salariale. On observe toutefois un léger effet désincitatif à proximité du Smic : la hausse de salaire superbrut requise passant en effet de 242 euros (actuel) à 255 euros (décret Bayrou). De ce point de vue les résultats de la réforme apparaissent conformes à son objectif.

Pour compléter ces premiers résultats, nous regardons les effets de la réforme non plus sous l'angle du salaire net mais sous l'angle du revenu disponible. Les résultats de nos simulations sont illustrés dans le graphique IV.15.

Graphique IV.15 – Effets du décret Bayrou sur la variation du salaire superbrut nécessaire à une hausse de 100 euros du revenu disponible



Note : les traits verticaux en pointillés signalent les points clés de la distribution des salaires, correspondant notamment à la fin des allègements généraux (1,6 Smic), à la fin du bandeau maladie (2,25 Smic) et à la fin du bandeau famille (3,3 Smic) pour la LFSS2025 et la sortie du RGDU (3 Smic) pour le décret Bayrou.

Source : calculs du Groupe d'experts sur le Smic

Un constat s'impose : dès lors que l'on intègre le système socio-fiscal dans toute sa complexité, on observe que la variation du salaire superbrut nécessaire pour accroître le revenu disponible de 100 euros demeure très proche dans les deux scénarios. Cette variation reste notamment fortement croissante entre 1 et 1,2 Smic, quel que soit le scénario retenu. Les effets désincitatifs à la mobilité salariale sont donc particulièrement marqués à proximité du Smic. Ce résultat suggère la nécessité d'une réflexion plus globale, dans la mesure où il apparaît difficile de réformer les allègements généraux sans considérer l'ensemble du système socio-fiscal.

D. Analyse de la mobilité salariale sur micro-données appariées employeur-employé[68]

Cette section examine la mobilité salariale des travailleurs en France entre 2008 et 2021 sur la base d'un vaste panel construit à partir de données administratives. L'objectif est d'évaluer si le système socio-fiscal français – caractérisé par des allègements généraux de cotisations patronales

[68] Cette section s'appuie sur la contribution de Kilian Guillon, doctorant affilié au CREST (ENSAE - Institut Polytechnique de Paris) et au THEMA (CY Cergy Paris Université).

et par la prime d'activité concentrés autour du Smic – modifie les trajectoires salariales des travailleurs. Ces dispositifs sont conçus pour réduire le coût du travail et soutenir l'emploi au niveau des bas salaires, mais sont susceptibles de simultanément comprimer le gradient du salaire net et rendre les hausses de rémunération relativement moins attractives pour les salariés et les employeurs, en particulier dans la zone comprise entre 1 et 2 Smic comme nous l'avons montré dans la section précédente qui a révélé des TME proches de 80 % dans cette tranche de salaires. L'hypothèse explorée est ainsi que ces mécanismes, bien qu'efficaces pour stimuler l'emploi, peuvent freiner la progression salariale ascendante des travailleurs qui en bénéficient.

L'analyse pour tester cette hypothèse mobilise trois approches complémentaires :

1. Nous commençons par des régressions descriptives qui mesurent l'évolution du salaire horaire à un, trois et cinq ans en fonction du salaire initial, et permettent ainsi d'identifier les zones de forte ou de faible progression dans la distribution.
2. Nous utilisons ensuite le modèle AKM (Abowd-Kramarz-Margolis), largement mobilisé en économie du travail, qui décompose le salaire observé en trois composantes : un effet individuel associé aux compétences ou caractéristiques propres du salarié, un effet d'entreprise reflétant la productivité, la structure salariale ou les politiques internes de l'employeur, et un terme aléatoire spécifique à l'année. Ce modèle permet de distinguer précisément si la mobilité salariale provient principalement d'un changement d'employeur, de l'accumulation d'expérience ou d'autres facteurs individuels.
3. Enfin, nous estimons un modèle dynamique (méthode d'Anderson-Hsiao) mesurant la persistance des salaires dans le temps, c'est-à-dire la proportion du salaire passé qui influence encore le salaire futur.

1. Les données

Pour étudier empiriquement ces questions, nous exploitons un panel salarié-entreprise inédit, construit à partir de l'appariement de trois grandes bases administratives : le panel Tous salariés (PTS), l'Échantillon démographique permanent (EDP) et la base FARE.

- Le PTS, issu des Déclarations sociales nominatives, constitue la source principale d'information sur les parcours professionnels. Il suit chaque année un douzième de la population salariée française depuis près d'un demi-siècle et fournit des informations détaillées sur les salaires, les primes, le nombre d'heures travaillées, les contrats et les changements d'employeur.
- L'EDP apporte des données démographiques, familiales et éducatives essentielles pour comprendre la mobilité salariale, notamment le sexe, l'âge, la composition familiale, la nationalité, l'origine migratoire ou encore le niveau de diplôme.
- Enfin, la base FARE décrit les caractéristiques économiques et financières des entreprises (productivité, chiffre d'affaires, marges), permettant d'isoler le rôle propre de l'employeur dans la formation des rémunérations.

L'appariement de ces trois bases permet de constituer un panel longitudinal où chaque observation associe un individu, son entreprise et son salaire, que nous suivons dans le temps. Pour garantir la cohérence de la mesure des trajectoires salariales, nous retenons, pour chaque année, l'emploi principal du salarié, défini comme celui ayant la plus forte rémunération. Cet emploi représente en moyenne 95 % du revenu annuel, ce qui permet de mesurer fidèlement l'évolution des salaires dans le temps.

2. Quelques constats descriptifs sur la mobilité salariale

Cette section présente une analyse descriptive détaillée de la mobilité salariale. L'objectif est d'identifier les zones de forte ou de faible progression salariale dans la distribution des rémunérations et de documenter les facteurs individuels et les caractéristiques des entreprises associées aux trajectoires observées.

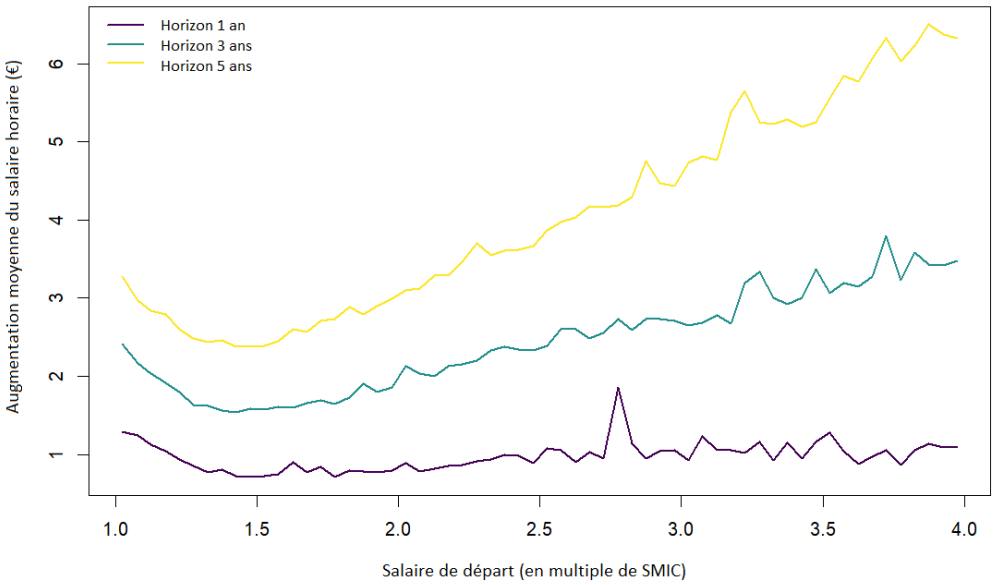
L'analyse repose sur 7,1 millions d'observations pour les mobilités mesurées à l'horizon d'un an, 5,1 millions pour les mobilités à horizon de 3 ans et 3,6 millions pour les mobilités à l'horizon de cinq ans. Il faut noter qu'on ne prend pas en compte les travailleurs se retrouvant au chômage ou en inactivité à 1, 3 ou 5 ans après. L'analyse se focalise donc sur les personnes qui restent en emploi d'une période à l'autre (ou « *stayers* » dans la littérature économique).

a. Mobilité observée : une progression salariale non linéaire selon le salaire de départ

Le graphique IV.16 montre que l'évolution du salaire horaire n'est pas uniforme dans la distribution des salaires. À très court terme (un an), les progressions salariales apparaissent relativement similaires pour l'ensemble des salariés, autour d'un gain moyen proche de 1 €/h. Toutefois, cette apparente homogénéité disparaît dès que l'on observe des horizons plus longs.

À cinq ans, les différences deviennent marquées : les salariés rémunérés au niveau du Smic enregistrent une progression salariale d'environ 3,50 €/h, alors que ceux situés entre 1,2 et 2 Smic connaissent une hausse plus faible, autour de 2,50 €/h. Au-delà de 2 Smic, la mobilité reprend de manière plus régulière et croît de façon quasiment linéaire. Ce profil en « creux » suggère l'existence d'un palier de faible progression dans la zone correspondant précisément au retrait des principaux dispositifs d'allègements et de la prime d'activité, ce qui corrobore les hypothèses posées dans les sections précédentes.

Graphique IV.16 – Évolution moyenne du salaire horaire selon le salaire de départ



Source : estimation à partir du panel Tous salariés (PTS)

b. *Mobilité contrôlant des caractéristiques individuelles et d'entreprises : une mobilité plus faible pour les salaires de départ compris entre 1,2 et 2 Smic et fortement dépendants du type d'entreprise*

Pour approfondir ces constats, nous estimons l'évolution du salaire horaire à un, trois et cinq ans à l'aide d'un modèle de régression incluant des variables individuelles (âge, sexe, diplôme, type de contrat…) et des caractéristiques d'entreprise (taille, chiffre d'affaires, localisation, secteur). Plus précisément, nous estimons l'équation suivante

$$\Delta w_{i,j,t} = \alpha + X'_{i,t}\beta + Z'_{j,t}\gamma + \varepsilon_{i,j,t}$$

où $\Delta w_{i,j,t}$ représente la variation du salaire horaire brut de *i* en *t* à horizon 1, 3 ou 5 ans, $X_{i,t}$ les variables liées au travailleur *i* en *t* (ne varient pas nécessairement dans le temps) et $Z_{j,t}$ les variables de la firme *j* en *t*.

Les résultats sont présentés dans les tableaux IV.3 et IV.4, pour le rôle joué par les caractéristiques observables des salariés et des entreprises, respectivement. Ils confirment la présence d'une forte hétérogénéité selon le salaire de départ.

Les salariés au Smic enregistrent en moyenne un gain de 1,5 €/h après un an et de près de 2 €/h après cinq ans (cf. note en bas du Tableau IV.3). En comparaison du graphique précédent, l'ajout des variables de contrôle tend à modérer la progression salariale des travailleurs à proximité du Smic. À l'inverse, les salariés rémunérés au-delà de 1,2 et 2 Smic voient leur progression nettement ralentie, même après contrôle des variables individuelles et d'entreprise. Le ralentissement se poursuit et s'accentue au-delà de deux fois le Smic. Nous verrons dans la section suivante que cela peut être dû au phénomène de retour vers la moyenne.

Les coefficients associés aux autres variables montrent des profils attendus : les salaires des diplômés du supérieur progressent davantage que ceux des non-diplômés, les salaires des hommes davantage que ceux des femmes, tandis que les salaires des immigrés connaissent une mobilité plus limitée. Les salariés en CDI voient leur salaire croître plus rapidement que ceux en CDD, et les intérimaires enregistrent les plus faibles progressions. L'âge joue un rôle ambivalent : à court terme, les moins de 29 ans connaissent une progression salariale plus lente que leurs aînés, mais l'inversion s'opère à l'horizon de cinq ans. Cette dynamique peut s'expliquer par le fait que les jeunes débutent souvent par des emplois étudiants, des CDD ou des postes à temps partiel, caractérisés par des salaires bas et peu de perspectives d'évolution immédiate.

Tableau IV.3 – Principaux déterminants individuels de la mobilité salariale (coefficients de régression estimés)

Caractéristiques	*Court terme (1 an)*	*Moyen terme (3 ans)*	*Long terme (5 ans)*
Niveau de salaire initial			
1-1,2 Smic (réf.)	–	–	–
1,2-1,4 Smic	-0,62 €	-0,72 €	-0,76 €
1,4-1,6 Smic	-0,97 €	- 1,14 €	-1,17 €
1,6-2 Smic	-1,27 €	-1,44 €	-1,39 €
2-3 Smic	-1,67 €	- 1,75 €	-1,58 €
> 3 Smic	-3,22 €	- 3,31 €	-2,86 €
Diplôme			
Aucun diplôme (réf.)	–	–	–
Bac à Bac+2	+0,46 €	+0,81 €	+1,13 €
Supérieur (Licence +)	+1,53 €	+2,76 €	+ 3,85 €
Genre			
Femme (réf.)	–	–	–
Homme	+0,35 €	+0,59 €	+0,82 €
Statut d'immigration			
Natif (réf.)	–	–	–
Immigré	–0,20 €	–0,26 €	-0,33 €
Type de contrat			
CDD (réf.)	–	–	–
CDI	+0,43 €	+0,84 €	+0,95 €
Intérim	–1,07 €	–1,50 €	-2,15 €
Âge			
Moins de 29 ans (réf.)	–	–	–
30-49 ans	+0,24 €	+0,04 €	-0,26 €
50 ans et +	+0,57 €	+0,26 €	-0,12 €
Nombre d'observations	4 291 910	3 125 416	2 143 076

Lecture : les coefficients mesurent la différence moyenne de progression salariale horaire par rapport au groupe de référence (femme native, non diplômée, en CDD dans l'agriculture, sylviculture et pêche dans une firme de moins de 10 employés, rémunérée entre 1 et 1,2 Smic). Ce groupe gagne en moyenne 10,5 €/h et enregistre une hausse salariale moyenne de 1,41 € à un an, 1,57 € à trois ans et 1.96 € à cinq ans.

Source : estimation sur le panel Tous salariés (PTS) apparié avec l'Échantillon démographique permanent (EDP) et le FARE

Les caractéristiques des entreprises influencent également la mobilité salariale (cf. Tableau IV.4). Les salariés des entreprises situées en Île-de-France et dans les grandes métropoles progressent plus rapidement, tout comme ceux employés dans des entreprises de taille moyenne. La croissance du chiffre d'affaires est associée à une légère hausse des salaires futurs, tandis que le niveau moyen de rémunération dans l'entreprise joue un rôle très important : travailler dans une entreprise globalement mieux rémunératrice, c'est-à-dire dont la productivité est plus importante, se traduit par un gain individuel significatif sur plusieurs années.

Les différences sectorielles sont également marquées. Les progressions salariales les plus fortes s'observent dans la production d'électricité et de gaz et dans l'industrie manufacturière. À l'inverse, des secteurs comme les arts et spectacles, la construction, les services, les transports ou le commerce présentent des mobilités beaucoup plus faibles.

Tableau IV.4 – Principaux déterminants employeurs de la mobilité salariale (coefficients de régression estimés)

Caractéristiques	*Court terme (1 an)*	*Moyen terme (3 ans)*	*Long terme (5 ans)*
IdF & Métropoles	+0,27 €	+0,40	+0,46 €
Taille de la firme			
< 10 employés (réf.)	–	–	–
10–49 employés	+0,11 €	+0,17 €	+0,20 €
50-249 employés	+0,15 €	+0,19 €	+0,26 €
≥ 250 employés	+0,03 €	-0,02 €	+0,00 €
Secteur			
Agriculture (réf.)	–	–	–
Arts, spectacles et activités récréatives	-0,07 €	-0,20 €	-0,39 €
Construction	-0,04 €	-0,39 €	-0,80 €
Production d'électricité et de gaz	+0,28 €	+0,50 €	+0,42 €
Industrie manufacturière	+0,04 €	+0,21 €	+0,33 €
Industries extractives	-0,14 €	-0,19 €	-0,24 €
Services	-0,30 €	-0,47 €	-0,63 €
Transports et entreposage	-0,39 €	-0,55 €	-0,62 €
Production et distribution d'eau	-0,15 €	-0,24 €	-0,37 €
Commerce et réparation	-0,19 €	-0,29 €	-0,36 €
Autres			
CA (log)	+0,05 €	+0,05 €	+0,05 €
Rémunération moyenne (log)	+0,49 €	+0,67 €	+0,79 €
Nombre d'observations	4 291 910	3 125 416	2 143 076

Lecture : les coefficients mesurent la différence moyenne de progression salariale horaire par rapport au groupe de référence (femme native, non diplômée, en CDD dans l'agriculture, sylviculture et pêche dans une firme de moins de 10 employés, rémunérée entre 1 et 1,2 Smic). Ce groupe gagne en moyenne 10,5 €/h et enregistre une hausse salariale moyenne de 1,41 € à un an, 1,57 € à trois ans et 1.96 € à cinq ans.

Source : estimation sur le panel Tous salariés (PTS) apparié avec l'Échantillon démographique permanent (EDP) et le FARE

L'ensemble des résultats permet d'éclairer une différence importante entre les graphiques descriptifs et les estimations économétriques. Pour les hauts salaires, la mobilité salariale est largement expliquée par les caractéristiques individuelles et d'entreprise : niveau d'éducation, expérience, secteur, localisation ou taille de l'entreprise. Autrement dit, la progression salariale observée dans le haut de la distribution résulte principalement de facteurs structurels.

À l'inverse, au bas de la distribution, la progression salariale semble davantage relever d'une dynamique « naturelle » : les revalorisations automatiques du Smic et leur diffusion dans les conventions collectives expliquent une part importante de l'évolution des salaires, indépendamment des caractéristiques des individus ou des entreprises. Cette dynamique contribue à une mobilité initiale relativement forte tout en bas de l'échelle des salaires, mais qui s'essouffle rapidement à mesure que les salariés approchent des niveaux où les allègements s'annulent et où la prime d'activité diminue fortement.

c. *Une approche alternative pour neutraliser le retour vers la moyenne*

L'analyse descriptive de la mobilité salariale met en évidence un ralentissement marqué de la progression des salaires entre le Smic et 1,6 Smic. Dans le tableau IV.3 qui contrôle des caractéristiques individuelles, on constate bien une décroissance des augmentations lorsque la tranche de salaire à laquelle le salarié appartient progresse. Cette moindre progression du salaire est, en revanche, monotone contrairement à ce qu'on observe dans le Graphique IV.16. Cette observation peut être le fruit d'un phénomène statistique bien connu : la régression vers la moyenne. Par construction, les salariés situés au bas de la distribution salariale tendent à progresser davantage, tandis que ceux situés plus haut progressent naturellement moins, même en l'absence d'effets institutionnels. Une partie du profil observé pourrait donc refléter ce mécanisme structurel plutôt que des effets propres au système socio-fiscal.

Afin d'isoler l'effet net des dispositifs autour du salaire minimum (allègements généraux, prime d'activité, taux marginaux élevés), nous construisons une mesure de progression salariale ajustée. L'idée est d'estimer une fonction de progression "naturelle" sur une population qui n'est pas exposée aux effets potentiels de trappes à bas salaire, puis de comparer cette progression attendue aux trajectoires effectivement observées dans chaque groupe de salaire.

Nous estimons, sur un échantillon volontairement restreint, constitué des travailleurs rémunérés au-dessus de 1,6 Smic, une équation de mobilité salariale à cinq ans de la forme :

$$\Delta w_{i,t\to t+k} = f\left(w_{i,t}\right) + X'_{i,t}\beta + Z'_{j,t}\gamma + \Delta Smic_{t\to t+k} + (\Delta Smic_{t\to t+k})^2 + \varepsilon_{i,t}$$

où $\Delta w_{i,t\to t+k} = w_{i,t+k} - w_{i,t}$ désigne la progression du salaire horaire entre t et $t+k$, $f(\cdot)$ une fonction affine du salaire initial, $X_{i,t}$ un vecteur de caractéristiques individuelles (âge, sexe, niveau de diplôme, type de contrat, ancienneté, etc.), $Z_{j,t}$ les variables de la firme *j* en *t* (secteur, taille et rémunération moyenne), $\Delta Smic_{t\to t+k}$ la variation du Smic entre t et $t+k$, et $\varepsilon_{i,t}$ un terme d'erreur.

Cette estimation sert de référence naturelle : les coefficients obtenus décrivent la relation entre salaire initial et progression salariale dans une zone non concernée par le retrait des

allègements ou de la prime d'activité. Nous utilisons ensuite ces coefficients pour prédire la progression salariale de tous les salariés de l'échantillon, y compris ceux rémunérés sous 1,6 Smic.

La différence entre progression observée, $\Delta w_{i,t\to t+k}$, et progression prédite, $\Delta \widehat{w_{i,t\to t+k}}$, fournit une mesure d'un excès de mobilité salariale (*excess wage growth*). Une valeur négative indique une progression plus faible que celle attendue au vu des caractéristiques individuelles et de la tendance issue de la fonction $f(\cdot)$ du salaire initial, traduisant un ralentissement spécifique non attribuable à la seule régression vers la moyenne.

Dans un premier temps, nous estimons l'équation de mobilité salariale à cinq ans ($k = 5$) sur les seuls salariés rémunérés au-dessus de 1,6 Smic et résidant dans les grandes métropoles (Île-de-France ou dix principales métropoles françaises)[69]. Cette population combine deux caractéristiques importantes : elle n'est pas directement concernée par les taux marginaux les plus élevés du système socio-fiscal, et elle évolue dans des marchés du travail denses, où les opportunités de mobilité (changements d'employeur, transitions sectorielles) sont nombreuses. Les coefficients estimés définissent ainsi une norme de progression salariale « urbaine » en l'absence de trappes à bas salaire. Nous prédisons sur cette base la mobilité salariale de l'ensemble des salariés de l'échantillon, quel que soit leur niveau de salaire initial ou leur lieu de résidence, et construisons pour chacun une mesure d'excès de mobilité salariale par rapport à cette prédiction, comme défini plus haut. Le Tableau IV.5, deuxième colonne, présente la moyenne de cet excès de mobilité par groupe de salaire initial.

Tableau IV.5 – Excès de mobilité salariale à cinq ans, avec une norme de mobilité estimée sur les salariés rémunérés au-dessus de 1,6 Smic

Groupe de salaires	*Excès de mobilité salariale (€/h) (norme estimée sur IDF et 10 métropoles)*	*Excès de mobilité salariale (€/h) (norme estimée hors IDF et 10 métropoles)*
1 – 1,2 Smic	0,96	1,46
1,2 – 1,4 Smic	0,11	0,69
1,4 – 1,6 Smic	-0,37	0,19
1,6 – 2 Smic	-0,53	0,06
2 – 3 Smic	-0,20	0,43
> 3 Smic	0,12	0,69
Observations	2 143 076	2 143 076

Lecture : les coefficients mesurent la différence moyenne par tranche de salaire entre la mobilité salariale horaire effective et la mobilité salariale horaire prédite sur la base de l'estimation réalisée sur les salariés rémunérés au-dessus de 1,6 Smic, une fois contrôlés des caractéristiques individuelles et d'entreprise, ainsi que de l'effet de tendance de retour vers la moyenne.

Note : tous les coefficients sont significatifs au seuil de 1 %.

Source : estimation sur le panel Tous salariés (PTS) apparié avec l'Échantillon démographique permanent (EDP) et le FARE

[69] Sur la base de 691 368 observations.

On observe un profil très marqué en creux entre 1,2 et 2 Smic : les salariés rémunérés dans cette zone connaissent une progression salariale nettement inférieure à celle prédite par la norme métropolitaine, alors même que les salariés au voisinage immédiat du Smic (1–1,2 Smic) présentent un léger excès de progression, et que les salariés au-delà de 2 Smic se rapprochent de la norme. Cette rupture de pente coïncide avec la zone de retrait des allègements généraux et de la prime d'activité.

Dans un second temps, nous reproduisons l'exercice en restreignant l'estimation de l'équation de mobilité aux salariés rémunérés au-dessus de 1,6 Smic hors zones métropolitaines. Cette spécification fournit une norme de progression salariale « non métropolitaine », plus faible en niveau, reflétant des marchés du travail moins denses et des structures sectorielles différentes. Comme précédemment, nous appliquons cette norme à l'ensemble des salariés et calculons l'excès de mobilité par groupe de salaire. Dans ce cas, l'excès de mobilité est globalement positif, ce qui traduit le fait que, rapportée à une norme non métropolitaine, la progression salariale moyenne est plus dynamique, en particulier aux extrémités de la distribution (au voisinage du Smic et au-delà de 2 Smic, cf. Tableau IV.5, troisième colonne). Néanmoins, on retrouve un profil en creux entre 1,2 et 2 Smic : l'excès de mobilité y diminue nettement avant de remonter au-delà de 2 Smic.

La présence de ce creux, quel que soit le groupe de référence retenu (métropolitain ou non métropolitain), conforte l'idée que la zone comprise entre 1,2-2 Smic est associée à une progression salariale relativement plus faible que ce que l'on attendrait compte tenu des caractéristiques des travailleurs et de la dynamique générale du marché du travail. Cette rupture de pente observée pourrait expliquer la concentration forte des salaires dans cette zone, et croissante depuis 2019. Elle suggère que le système socio-fiscal, en modifiant les incitations individuelles et les coûts pour les employeurs, pourrait jouer un rôle structurel dans la formation des salaires et des trajectoires professionnelles.

3. Effets individuels et d'entreprise : modèle AKM

Cette section présente les résultats issus du modèle AKM (Abowd-Kramarz-Margolis), qui permet de décomposer le salaire horaire en trois composantes : un effet individuel, un effet entreprise et un terme résiduel. Cette approche éclaire la manière dont les caractéristiques propres aux salariés et celles des employeurs contribuent respectivement à la formation des salaires et à leur évolution au cours du temps (cf. Encadre IV.4).

Formellement, le modèle décompose le salaire comme :

$$y_{i,j,t} = \alpha_i + \psi_{j(i,t)} + \beta_1 \text{ Âge}_{i,t} + \beta_2 \text{ Âge}_{i,t}^2 + \beta_3 \text{ Ancienneté}_{i,t} + \beta_4 \text{ Ancienneté}_{i,t}^2 + \varepsilon_{i,t}$$

où $y_{i,j,t}$ désigne l'écart, par rapport à la moyenne, du logarithme du salaire horaire de l'individu i employé dans l'entreprise j à la date t. Le terme α_i correspond à un effet fixe individuel (aptitudes, productivité, motivation), tandis que ψ_j représente un effet fixe d'entreprise (politique salariale, localisation, rentabilité, etc.). L'identification des effets fixes repose sur les mobilités

salariés-entreprises observées dans le panel. Ainsi, pour assurer l'identification, on ne garde que les entreprises pouvant être reliées à d'autres par au moins un employé.

Encadré IV.4 – Le modèle Abowd-Kramarz-Margolis (AKM) et l'analyse des salaires

Le modèle AKM, proposé dans un article fondateur d'Abowd, Kramarz et Margolis (1999)[70], est aujourd'hui l'un des outils standards de l'analyse des marchés du travail à partir de données administratives longitudinales. Il permet de décomposer le salaire observé en trois composantes distinctes : un effet individuel, un effet entreprise et un terme résiduel. Cette approche est particulièrement adaptée aux bases administratives riches, comme le panel Tous salariés (PTS), qui permettent d'observer les trajectoires salariales via plusieurs employeurs.

Le modèle de base repose sur une représentation du salaire $y_{i,j,t}$ du salarié *i* dans l'entreprise *j* à l'année *t* sous la forme :

$$y_{i,j,t} = \alpha_i + \psi_{j(i,t)} + X_{i,t}.\beta + \varepsilon_{i,t}$$

où α_i est un effet individuel permanent reflétant des caractéristiques propres du salarié (compétences, expérience accumulée, productivité non observée), $\psi_j$est un effet entreprise capturant les particularités structurelles de l'employeur (niveau de productivité, politiques salariales, contraintes financières, position dans la chaîne de valeur), $X_{i,t}$ regroupe les variables observées (âge, ancienneté, temps de travail, etc.) qui varient dans le temps, et $\varepsilon_{i,t}$ est un terme résiduel idiosyncratique. Ces deux effets fixes, individuel et entreprise, permettent de distinguer ce qui relève des caractéristiques propres des salariés et ce qui dépend des employeurs qui les embauchent.

L'intérêt principal du modèle AKM réside dans sa capacité à identifier deux sources essentielles de variations salariales : celles dues aux différences de productivité entre travailleurs et celles liées au « classement » des entreprises dans la hiérarchie salariale. Il permet ainsi d'identifier si la mobilité salariale provient surtout d'un changement d'employeur (mobilité entre entreprises de meilleure qualité), ou plutôt d'une accumulation de capital humain (progression individuelle), ou encore de chocs idiosyncratiques.

Dans le cadre de ce chapitre, le modèle AKM permet de déterminer si les salariés proches du Smic sont susceptibles de progresser moins parce qu'ils travaillent dans des entreprises moins rémunératrices, ou parce qu'ils présentent des caractéristiques individuelles et des trajectoires propres qui limitent leur mobilité. L'effet individuel α_i peut être en effet interprété comme la position relative du salarié dans la distribution de productivité non observée, tandis que l'effet entreprise ψ_j correspond à la « qualité salariale » de l'entreprise.

L'identification simultanée des effets individuels et entreprise nécessite que les salariés soient observés dans au moins deux entreprises au cours de leur carrière, et que les entreprises

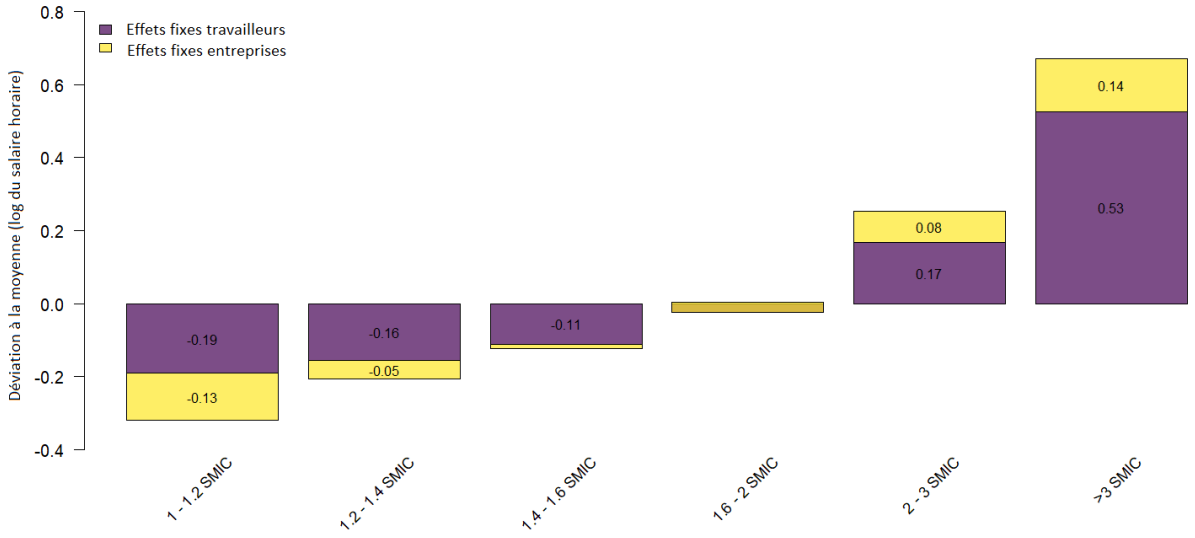
[70] Abowd J. M., Kramarz F. et Margolis D. N. (1999), « High Wage Workers and High Wage Firms », *Econometrica*, vol. 67(2), p. 251-333.

accueillent plusieurs salariés ayant eux-mêmes connu plusieurs employeurs. On parle alors d'un graphe biparti connecté ou de graphe connexe. Ce maillage, souvent très dense dans les bases administratives françaises, permet de relier statistiquement les individus aux entreprises et d'estimer leurs effets propres de manière cohérente.

Dans la littérature, l'analyse AKM montre généralement que : les entreprises expliquent 30 % à 40 % des écarts de salaires, tandis que les salariés expliquent une part comparable via leurs caractéristiques stables dans le temps. La part résiduelle (ou résidu AKM) est donc la part des salaires qui évolue dans le temps et qui n'est ni attribuable aux caractéristiques stables des salariés, ni aux caractéristiques stables des entreprises.

Les résultats sont présentés dans le graphique IV.17. Ils montrent que les différences de salaire entre groupes se décomposent majoritairement en contributions individuelles et entreprises. Par exemple, les salariés dont le salaire se situe entre 1 et 1,2 Smic perçoivent en moyenne 10,59 €/h contre environ 18 €/h pour l'ensemble des salariés, soit un écart de 41 % à la moyenne. Les composantes individuelles et firmes expliquent un écart de 32 %, réparties entre les effets travailleurs (19 %) et les effets firmes (13 %), hors contrôles (âge et ancienneté). Cela correspond à un différentiel moyen d'environ 5,76 €/h. En termes relatifs les effets fixes travailleurs représentent donc 60 % de l'écart à la moyenne.

Graphique IV.17 – Décomposition du salaire selon les effets fixes liés au travailleur et à l'entreprise



Lecture : en moyenne, les travailleurs dont le salaire se situe entre 1 et 1,2 Smic perçoivent 10,59 €/h, contre 18 €/h pour l'ensemble des salariés, soit une différence de 41 %. Les composantes individuelles et firmes expliquent un écart de 32 %, réparties entre les effets travailleurs (19 %) et les effets firmes (13 %), hors âge et ancienneté. Cela correspond à un différentiel moyen d'environ 5,76 €/h.

Source : estimation sur le panel Tous salariés (PTS) apparié avec l'Échantillon démographique permanent (EDP) et le FARE

Dans la majorité des autres groupes de salaire, la part attribuable aux effets entreprises est plus faible. Par exemple, 25 % de la déviation à la moyenne liée aux effets fixes vient des entreprises pour les salariés dont le salaire se situe entre 1,2 et 1,4 Smic. Les effets fixes dans leur ensemble expliquent une part plus importante des écarts de salaire au-dessus de 3 Smic avec une prépondérance de la composante travailleur qui représente désormais en termes relatifs environ 79 % de l'écart à la moyenne. Cela corrobore ce que l'on observe dans la partie descriptive où les salaires en haut de la distribution sont tirés par l'éducation, l'âge, le type de contrat, et le genre.

Nous prolongeons les résultats précédents en mobilisant une décomposition de la variance des salaires inspirée de Abowd *et al.* (1999), Song *et al.* (2019)[71], et Babet *et al.* (2025) [72]. Concrètement, cette approche permet d'isoler la part de variance attribuable aux effets entreprises et aux effets individuels, tout en distinguant la composante *inter-firmes* (« *between-firm effect* ») de la composante *intra-firme* (« *within-firm effect* »). Les résultats correspondants figurent dans le tableau IV.6 ci-après.

Dans le tableau IV.6, lorsque l'on décompose la variance du salaire horaire, on remarque que la variance totale des trois composantes (α, ψ, ε) explique 88 % de la variance du salaire, le reste provenant des variables observées, soit l'âge et l'ancienneté dans l'entreprise.

La variance totale du salaire provient à 55 % des composantes individuelles et à 18 % des composantes entreprises, mais on a vu au-dessus que cette répartition variait beaucoup selon le niveau de salaire du travailleur. La sous-composante inter-firme est notablement supérieure à la sous-composante intra-firme (0,092 contre 0,071), suggérant que les écarts de salaires s'expliquent davantage par des différences entre entreprises que par des différences entre travailleurs au sein d'une même entreprise[73].

Nous observons également une covariance positive entre la contribution des caractéristiques individuelles et d'entreprises. Cela traduit clairement l'existence d'un « tri sélectif » : les meilleurs salariés travaillent dans les entreprises les plus rémunératrices. Ce tri contribue à renforcer à accentuer les écarts salariaux observés même s'il reste modeste quantitativement.

Nous observons enfin une répartition non homogène des travailleurs entre les firmes : l'indice de ségrégation est proche de 0,7. Autrement dit, les entreprises concentrent des travailleurs présentant des caractéristiques individuelles similaires. Cet indice très élevé peut s'expliquer par la présence dans notre échantillon d'un très grand nombre de petites entreprises où la variation salariale intra-firme est modeste.

---

[71] Song, J., Price D. J., Guvenen F., Bloom N. et Von Wachter T. (2019), « Firming up inequality », *The Quarterly Journal of Economics*, vol.134(1), p. 1-50.

[72] Babet D., Godechot O. et Palladino M. G. (2025), « In the land of AKM: Explaining the dynamics of wage inequality in France », Working Paper Banque de France.

[73] La composante inter-entreprise correspond à $V(\psi_j) + 2 \times Cov(\bar{\alpha}_i, \psi_j) + V(\bar{\alpha}_i)$ = 0,09, la composante intra-entreprise correspond à $V(\alpha_i - \bar{\alpha}_i) + V(\varepsilon_{i,t})$ = 0,064. Les covariances avec les variables observées $X_{i,t}$ sont de faibles tailles, et ne sont par conséquent pas reportées dans le tableau pour en alléger la lecture.

Tableau IV.6 – Décomposition de la variance du salaire

		Composantes de la variance	Proportion (%)
Variance totale	$\mathrm{Var}(y_{i,j,t})$	0,159	100
effets individuels	$\mathrm{Var}(\alpha_i)$	0,087	55
effets entreprises	$\mathrm{Var}(\psi_j)$	0,029	18
résidus	$\mathrm{Var}(\varepsilon_{i,t})$	0,018	11
sorting	$2 \times \mathrm{Cov}(\alpha_i, \psi_j)$	0,004	3
Variance inter-firme	$\mathrm{Var}(\bar{y}_j)$	0,094	59
ségrégation	$\mathrm{Var}(\bar{\alpha}_i)$	0,061	38
effets entreprises	$\mathrm{Var}(\psi_j)$	0,029	18
sorting	$2 \times \mathrm{Cov}(\bar{\alpha}_j, \psi_j)$	0,004	3
Variance intra-firme	$\mathrm{Var}(y_{i,j,t} - \bar{y}_j)$	0,064	40
hétérogénéité	$\mathrm{Var}(\alpha_i - \bar{\alpha}_i)$	0,046	29
résidus	$\mathrm{Var}(\varepsilon_{i,t})$	0,018	11
Indice de ségrégation	$\mathrm{Var}(\bar{\alpha}_i)/\mathrm{Var}(\alpha_i)$	0,701	–
Graphe connexe le plus grand		8 862 342	–

Note : cette table présente la décomposition de la variance du salaire horaire en composantes liées aux effets fixes travailleurs (α_i), firmes (ψ_j) et au résidu ($\varepsilon_{i,t}$) (panel supérieur). Nous décomposons également cette variance entre une composante inter-firmes (panel intermédiaire) et intra-firmes (panel inférieur). Chaque ligne correspond à une composante de la variance. Var(α_i) mesure la variance des effets individuels, c'est-à-dire des différences permanentes de productivité/compétences entre travailleurs. Var((ψ_j) mesure la variance des effets entreprises, donc les différences de politique salariale des entreprises. Cov(α_i, ψ_j) mesure le tri (sorting), c'est-à-dire dans quelle mesure les entreprises à hauts salaires recrutent des travailleurs plus productifs. Var($\bar{\alpha}_i$) mesure la ségrégation, c'est-à-dire dans quelle mesure les travailleurs similaires sont susceptibles de travailler ensemble dans les mêmes entreprises. Var($\alpha_i - \bar{\alpha}_i$) mesure l'hétérogénéité des individus dans une même entreprise. L'indice de ségrégation Var($\bar{\alpha}_i$)/Var(α_i) indique la répartition des travailleurs entre entreprises. Une valeur proche de 0 reflète une répartition homogène, tandis qu'une valeur proche de 1 signale une ségrégation marquée.

Source : estimation sur le panel Tous salariés (PTS)

4. Analyse dynamique de la persistance salariale : modèle Anderson-Hsiao

Les analyses précédentes ont montré que les écarts salariaux initiaux sont largement structurés par des différences importantes entre les individus – en termes de compétences, de parcours ou de caractéristiques sociodémographiques – mais aussi par le type d'entreprises qui les emploient. Ces mécanismes contribuent à un tri sur le marché du travail, concentrant certains travailleurs dans des entreprises faiblement rémunératrices, ce qui limite leurs perspectives de mobilité ascendante, surtout dans le contexte où le système socio-fiscal n'incite pas à cette mobilité.

Une question complémentaire importante est de savoir si ces écarts tendent à se réduire avec le temps ou si, au contraire, ils tendent à perdurer voire à se renforcer. Autrement dit, le

salaire passé conditionne-t-il durablement le salaire futur, au point de générer des trajectoires salariales fortement persistantes ?

Pour répondre à cette question, nous estimons un modèle dynamique de salaire fondé sur la méthode dynamique d'Anderson-Hsiao, adaptée aux panels où le salaire passé peut être corrélé avec le terme d'erreur. Le modèle estimé s'écrit :

$$\Delta\log(wage_{i,t}) = \alpha + \gamma\,\Delta\log(wage_{i,t-1}) + \beta'\,\Delta X_{i,t} + \Delta\varepsilon_{i,t}$$

La méthode Anderson-Hsiao utilise comme instrument le salaire retardé deux fois pour corriger l'endogénéité du salaire passé. Le coefficient γ mesure directement la persistance salariale : plus il est élevé, plus le salaire présent est déterminé par le salaire passé, et plus les trajectoires salariales sont inertes dans le temps.

Le tableau IV.7 présente les principaux résultats de cette analyse. Le coefficient de persistance estimé dans notre panel est $\hat{\gamma} = 0{,}13$, ce qui signifie qu'une hausse de 1 % du salaire l'année précédente se traduit en moyenne par +0,13 % de salaire supplémentaire l'année courante. Ce niveau de persistance est modéré mais significatif : il indique que les trajectoires salariales présentent une certaine inertie, sans toutefois être rigides. Il s'agit d'un résultat conforme aux estimations obtenues dans la littérature. La constante de 0,03 traduit une croissance moyenne du salaire de 3 % par an.

Comme le montre également le tableau IV.7, cette persistance des salaires décroît avec l'âge et augmente avec le niveau d'éducation.

- Elle est plus forte chez les jeunes travailleurs (coefficient de 0,16 pour les moins de 30 ans), traduisant le fait que leurs premières expériences professionnelles influencent fortement leurs trajectoires à moyen terme. Entre 30 et 49 ans, la persistance tombe à 0,12. Elle devient plus faible encore après 50 ans (0,09), ce qui reflète des trajectoires salariales plus plates en fin de carrière, où l'évolution du salaire dépend davantage des conventions d'entreprise ou des effets d'ancienneté que des performances individuelles.

- La persistance salariale est plus faible chez les travailleurs les moins diplômés (0,11), intermédiaire pour les titulaires d'un bac ou d'un diplôme technique (0,13), et atteint 0,17 chez les diplômés universitaires. Cela signifie que les salaires des diplômés du supérieur suivent des trajectoires plus régulières, plus prévisibles, et fortement influencées par leur salaire passé – un mécanisme cohérent avec la structure interne des carrières qualifiées (progressions hiérarchiques, promotions internes, politiques RH formalisées). À l'inverse, les travailleurs peu qualifiés semblent évoluer dans des univers plus volatils ou plus contraints, où le salaire dépend davantage des transitions d'emploi, du type d'entreprise rencontrée, ou de mécanismes de rattrapage plus irréguliers.

Tableau IV.7 – Persistance des variations de salaire : estimations Anderson-Hsiao (ensemble, par âge et par niveau d'éducation)

Échantillon	Coefficient sur $\Delta\log(\text{salaire})_{t-1}$
Échantillon global	0,13***
Constante	0,03***
Par tranche d'âge	
–29 ans	0,16***
–49 ans	0,12***
50 ans et plus	0,09***
Par niveau d'éducation	
Aucun diplôme, CAP, BEP	0,11***
BAC, BTS, DUT	0,13***
Diplôme universitaire	0,17***

Lecture : le coefficient de 0,13 dans l'échantillon global indique une persistance salariale significative : une hausse de 1 % du salaire l'année précédente est associée à une hausse de 0,13 % du salaire courant. Cette persistance est plus marquée chez les jeunes (0,16) et les diplômés universitaires (0,17), et plus faible chez les seniors (0,09) et les non-diplômés (0,11).

*Note: *** : p-valeur < 2e-16.*

Source : estimation sur le panel Tous salariés (PTS)

Dans l'ensemble, ces résultats indiquent que la persistance salariale est réelle mais hétérogène : plus forte en début de carrière, plus élevée chez les diplômés, et plus faible chez les travailleurs en fin de carrière ou faiblement qualifiés. Cela suggère que les inégalités salariales tendent à se fixer relativement tôt dans la vie professionnelle, à un moment où les salariés sont plus susceptibles d'occuper des emplois faiblement qualifiés ou de se trouver dans des entreprises à bas salaire.

Les résultats confirment ainsi que les premiers appariements salariés-entreprises, jouent un rôle essentiel dans la formation des trajectoires salariales de long terme. La combinaison d'un système socio-fiscal peu incitatif, d'une persistance significative des salaires et d'un accès initial plus fréquent à des entreprises peu rémunératrices en bas de l'échelle des salaires contribue à figer les écarts salariaux au fil du temps, ce qui nourrit l'hypothèse de trappes à bas salaire évoquée dans les sections précédentes.

Conclusion

Dans l'ensemble, les résultats de ce chapitre suggèrent que le système socio-fiscal actuel, s'il contribue vraisemblablement à soutenir l'emploi peu qualifié et à limiter le coût du travail au niveau du Smic, paraît également freiner la mobilité salariale ascendante d'une partie des travailleurs. Le retrait des allègements et de la prime d'activité dans une zone étroite de la distribution, combiné à une segmentation forte du marché du travail et à une

persistance élevée des trajectoires, produit un environnement où les incitations à la progression salariale sont faibles pour les salariés comme pour les employeurs. Trois enseignements majeurs ressortent de manière nette.

Premièrement, la progression salariale des travailleurs rémunérés autour du Smic présente une forte non-linéarité, avec un ralentissement marqué entre 1,2 et 2 Smic, c'est-à-dire précisément dans la zone où les allègements généraux se retirent et où la prime d'activité devient dégressive ou nulle. Alors que les salariés au niveau du Smic bénéficient d'une progression salariale relativement dynamique – en partie liée aux revalorisations automatiques du minimum et aux effets de rattrapage dans les conventions collectives –, les hausses de salaire deviennent nettement plus rares et plus faibles dès que les individus franchissent cette zone intermédiaire. Ce palier apparaît dans toutes les approches mobilisées : descriptives, micro-économétriques et celles issues du modèle AKM. L'analyse de ce phénomène mérite d'être encore approfondie dans de prochaines études.

Deuxièmement, les analyses montrent que les effets d'entreprise jouent un rôle déterminant dans le bas de la distribution des salaires. Les salariés rémunérés autour du Smic sont davantage concentrés dans des entreprises dont les politiques salariales, la productivité et les marges sont structurellement faibles. Le modèle AKM indique que, pour ces niveaux de salaires, les caractéristiques des employeurs contribuent davantage à expliquer les différences de salaire que les caractéristiques individuelles. Cette segmentation du marché du travail limite la capacité des salariés à progresser, d'autant que leurs mobilités inter-entreprises s'effectuent majoritairement vers des employeurs très similaires. L'existence d'un tri marqué entre salariés et entreprises contribue ainsi à ancrer les salariés dans des environnements où les possibilités de progression salariale sont structurellement réduites.

Troisièmement, les analyses dynamiques montrent une persistance salariale significative : le salaire passé exerce un effet durable sur le salaire futur, renforçant les écarts observés. Ce phénomène est particulièrement marqué en début de carrière, où les premières affectations – souvent dans des entreprises à bas salaires pour les travailleurs proches du Smic – conditionnent fortement les trajectoires ultérieures. Ce mécanisme contribue à figer les inégalités salariales dès les premières années d'activité et renforce l'hypothèse de trappes à bas salaire, dans lesquelles les individus progressent peu même lorsqu'ils restent durablement en emploi.

Au-delà de ces trois résultats principaux, plusieurs constats transversaux méritent d'être soulignés. Les écarts de genre et d'origine restent significatifs et persistent à tous les horizons, même après contrôle des caractéristiques individuelles et de celles des entreprises. Le niveau de diplôme demeure par ailleurs le déterminant le plus puissant de progression salariale à moyen et long termes, confirmant que la qualification initiale conditionne fortement les trajectoires professionnelles et la capacité à passer au-delà de la zone de bas salaires. Enfin, les micro-simulations montrent que les hausses de salaire dans le voisinage du Smic se traduisent par une faible progression du revenu disponible pour les salariés, mais par une augmentation disproportionnée du coût du travail pour les employeurs, en raison de la combinaison de la diminution des allègements et du retrait de la prime d'activité.

Chapitre 5

Actualité internationale du salaire minimum : des revalorisations marquées dans un contexte de relative convergence

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[74]. 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 2025, progressant ainsi à un rythme supérieur à celui de l'inflation

En 2025, 30 des 38 pays de l'OCDE disposaient de systèmes de salaire minimum[75]. 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[76].

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[77]. 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 V.1 page suivante).

---

[74] Voir OCDE (2025), « Chapitre 1 – Un rebond fragile : le rattrapage des salaires se poursuit dans un contexte d'incertitude sur le marché du travail », dans *Perspectives de l'emploi 2025*, rapport, juillet.

[75] Environ 90 % des États membres de l'Organisation internationale du travail. Voir OIT (2024), *Rapport mondial sur les salaires 2024-25. Vers une baisse des inégalités salariales au niveau mondial ?*, Genève, Bureau international du Travail.

[76] Autriche, Danemark, Finlande, Italie et Suède.

[77] Voir également OCDE (2025), « Chapitre 1 – Un rebond fragile : le rattrapage des salaires se poursuit dans un contexte d'incertitude sur le marché du travail », *op. cit.*

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

Tableau V.1 – Procédures de revalorisation du salaire minimum national dans vingt-trois pays (UE et hors UE), 2025

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[78]. Le Gouvernement peut aussi augmenter le niveau du salaire minimum avec l'accord du Parlement.
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.

[78] 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
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).
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[79].
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 premier 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

[79] 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
				des employés. Le Gouvernement peut décider à tout moment d'une hausse supplémentaire (« coup de pouce »).
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.

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).*

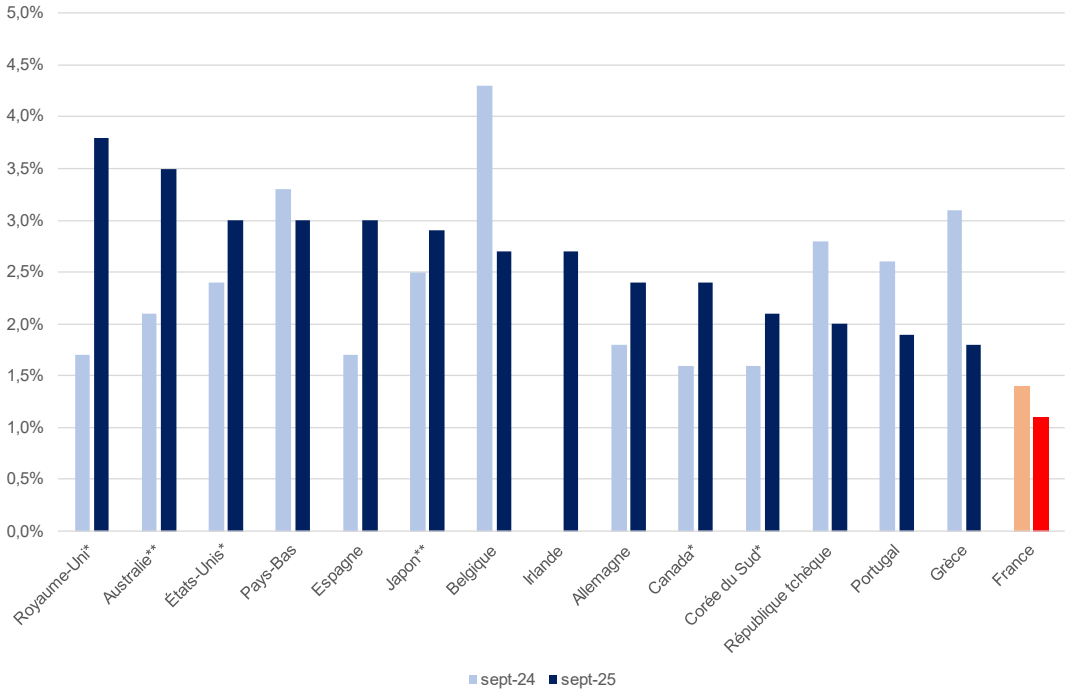
Note : la mention « Suisse (5 cantons) » se rapporte aux cinq cantons suisses dotés d'un salaire minimum légal, soit les cantons de Bâle-Ville, de Genève, du Jura, de Neuchâtel et du Tessin.

Source : OCDE, Perspectives de l'emploi 2025, Chapitre 1 et informations fournies par les services économiques en ambassade de la Direction générale du Trésor

Le Graphique V.1 présente le taux de variation annuel de l'indice des prix à la consommation en septembre 2024 et en septembre 2025 pour une sélection de 15 pays de l'OCDE disposant d'un salaire minimum[80]. Après un pic d'inflation en 2022, l'inflation a fortement diminué dans l'ensemble des pays étudiés. Au 1er trimestre 2025, l'inflation reste néanmoins supérieure à l'objectif de 2 % fixé par les banques centrales dans 28 pays de l'OCDE. Le niveau d'inflation le plus bas enregistré en glissement annuel en septembre 2025, dans cette sélection, est de +1,1 % en France, le plus haut est de +3,8 % au Royaume-Uni.

[80] Il s'agit des pays présentés dans le tableau V.2.

Graphique V.1 – Évolution de l'indice des prix à la consommation harmonisé en glissement annuel en septembre 2024 et en septembre 2025



*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 des prix, les salaires réels progressent en glissement annuel dans la plupart des pays de l'OCDE. D'après les données disponibles au 1er trimestre 2025, 33 pays sur 37 enregistraient une croissance annuelle positive des salaires réels. Cependant, même si les salaires réels montrent des signes de reprise, ils demeurent inférieurs aux niveaux du 1er trimestre 2021, soit avant l'épisode inflationniste de 2021-2024, dans la moitié des 37 pays analysés[81].

Le Graphique V.2 présente l'évolution des salaires minimums nominaux et réels parmi une sélection de 23 pays de l'OCDE parmi les 37 pays analysés[82] entre janvier 2021 et septembre 2025. Les 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

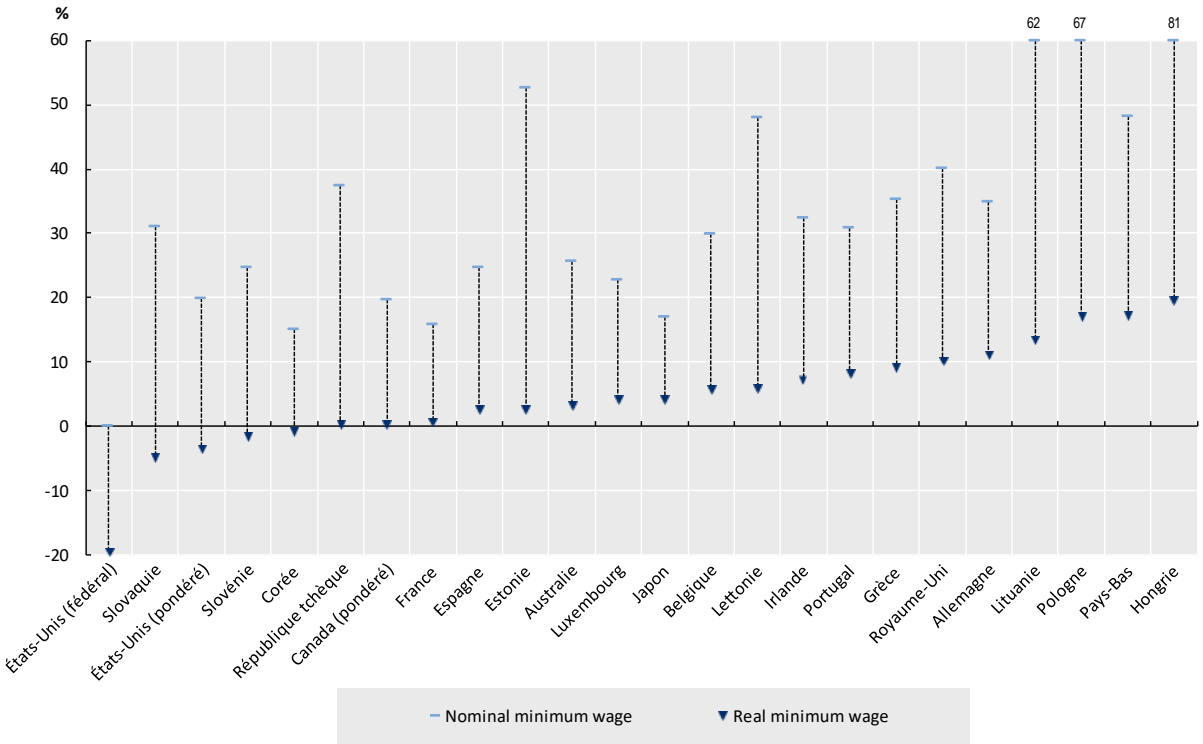
[81] Il s'agit des pays pour lesquels l'OCDE dispose de données : Allemagne, Australie, Autriche, Belgique, Canada, Chili, Corée du Sud, Costa Rica, Danemark, Espagne, Estonie, États-Unis, Finlande, France, Grèce, Hongrie, Irlande, Islande, Israël, Italie, Japon, Lettonie, Lituanie, Luxembourg, Mexique,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

[82] Il s'agit des pays présentés dans le Graphique V.3 (sauf la Croatie et la Roumanie pour lesquels l'OCDE ne dispose pas de ces données) ainsi que les États-Unis.

positive ou nulle pour 19 des 23 pays étudiés. En septembre 2025, le salaire minimum réel des 23 pays était supérieur de 4,2 % (hausse médiane) à celui constaté en janvier 2021.

Graphique V.2 – Variation des salaires minimums nominaux et réels entre janvier 2021 et septembre 2025

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



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 (2025), Perspectives de l'emploi 2025

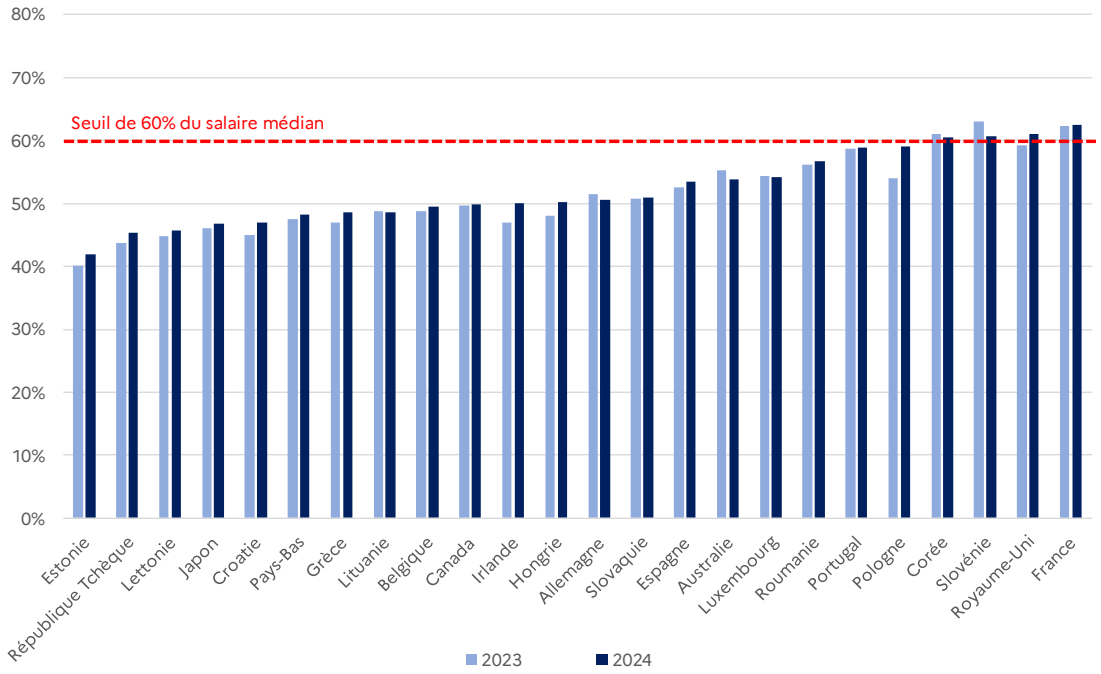
Le Graphique V.3 présente l'évolution du salaire minimum en proportion du salaire médian pour un salarié à temps plein (indice Kaitz) en 2023 et en 2024, en hausse dans 24 des 33 pays pour lesquels l'OCDE mesure cet indicateur[83]. En 2024, la France est le pays affichant le plus haut indice de Kaitz parmi les pays européens. Parmi les 24 pays représentés dans le Graphique V.3[84], l'indice Kaitz en 2024 est supérieur à son niveau de 2023 dans 18 pays,

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

[84] 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 minimums adéquats (cf. Encadré IV.1). Le critère de l'appartenance à l'OCDE exclut trois pays de l'Union européenne disposant d'un

indiquant un processus de convergence, et supérieur de plus de 2 points à son niveau de 2023 dans 3 pays : en Pologne (+5,1 points à 59,1 %), en Irlande (+3,2 points à 50,1 %) et en Hongrie (+2,1 points à 50,2 %). Parmi les 19 pays de l'Union européenne disposant d'un salaire minimum et appartenant à l'OCDE, seuls 2 pays respectent le double seuil de référence indiqué par la directive 2022/2041 relative à des salaires minimums adéquats (60 % du salaire médian brut et 50 % du salaire moyen brut, cf. Encadré V.1) : la France et la Slovénie, cf. Graphique V.4.

Graphique V.3 – Salaire minimum brut en proportion du salaire médian brut, pour un salarié à temps plein en 2023 et en 2024

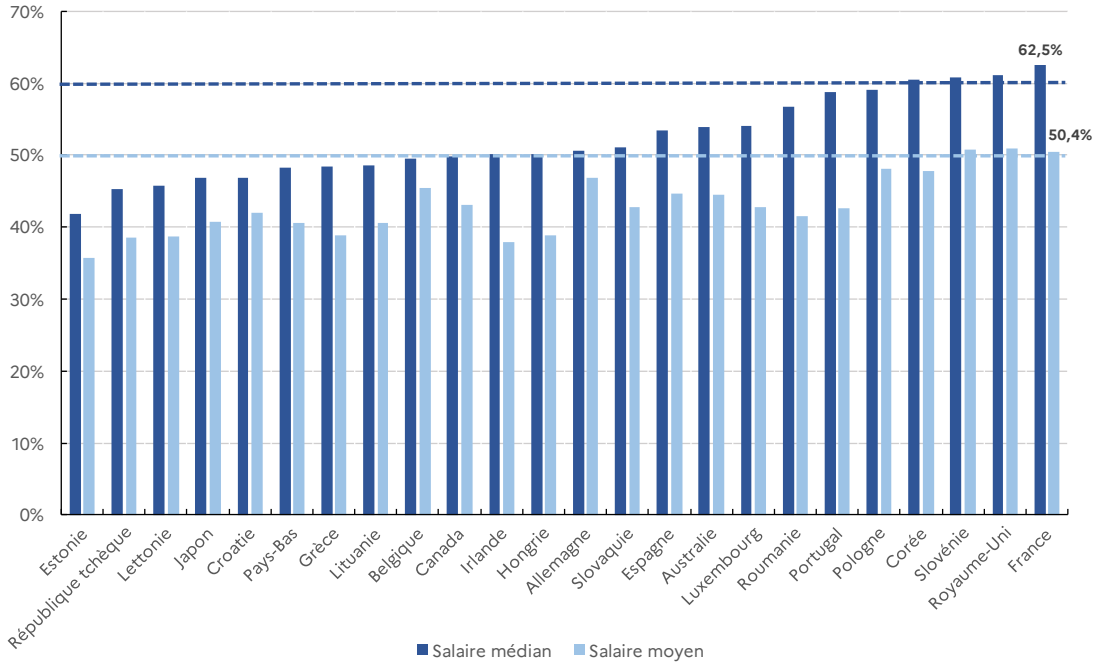


Note Le numérateur est basé sur la moyenne pondérée des salaires minimums légaux bruts en 2024. La pondération reflète le nombre de mois pendant lesquels chaque salaire minimum légal a été en vigueur. Le dénominateur utilise les revenus/salaires bruts médians à temps plein tirés de la base de données de l'OCDE sur la répartition des revenus du travail. Pour la majorité des pays européens, la base de données s'appuie sur L'enquête européenne sur la structure des salaires (SES) qui couvre les salariés à temps plein des secteurs B à S de la NACE Rév. 2, à l'exception du secteur O (administration publique, sécurité sociale et défense), et exclut les salariés des entreprises de moins de 10 salariés ainsi que les apprentis. Pour la France, les données relatives aux salaires bruts médians à temps plein s'appuient sur une série historique de la DARES à partir des données de la DADS. Les données pour l'Allemagne sont issues de l'enquête du panel socio-économique (GSOEP).

Source : OCDE

salaire minimum : la Roumanie, l'Estonie et Malte. Trois autres pays du G7 sont également inclus : le Canada, le Royaume-Uni et le Japon. L'Australie et la Corée du Sud sont également inclus.

Graphique V.4 – Salaire minimum brut en proportion du salaire médian brut et du salaire moyen brut, pour un salarié à temps plein en 2024



Note : Indicateur sur la base du salaire médian : Le numérateur est basé sur la moyenne pondérée des salaires minimums légaux bruts en 2024. La pondération reflète le nombre de mois pendant lesquels chaque salaire minimum légal a été en vigueur. Le dénominateur utilise les revenus bruts médians à temps plein tirés de la base de données de l'OCDE sur la répartition des revenus du travail (cf. note du Graphique V.3). Indicateur sur la base du salaire moyen : le numérateur est le même que précédemment, tandis que le dénominateur utilise le salaire brut moyen par employé en équivalent temps plein, sur la base des comptes nationaux. Il est calculé en divisant la masse salariale totale par le nombre d'employés, puis en ajustant à l'équivalent temps plein à l'aide de la durée hebdomadaire moyenne habituelle.

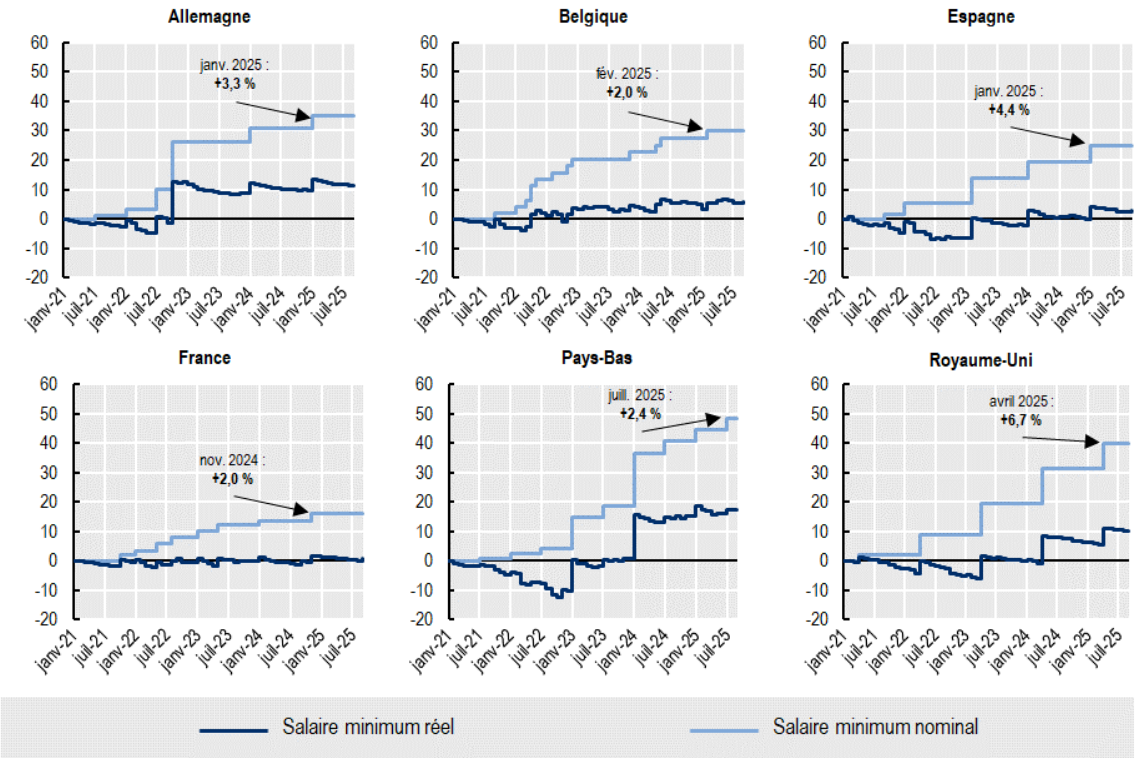
Source : OCDE.

Le Graphique V.5 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, sauf la France, la hausse du salaire minimum nominal a entièrement compensé celle de l'inflation entre janvier 2021 et septembre 2025, voire l'a dépassée.

La dispersion observée entre pays reflète d'abord la dispersion de l'inflation cumulée depuis 2021 et, pour certains, des choix discrétionnaires de rattrapage du salaire minimum. Les pays ayant connu l'inflation la plus élevée sur la période (Royaume-Uni, Pays-Bas, Allemagne, Espagne) ont procédé aux revalorisations nominales les plus amples pour préserver le pouvoir d'achat du salaire minimum. À inflation moindre, la France a eu moins besoin de revalorisations additionnelles pour préserver le pouvoir d'achat du salaire minimum : le salaire minimum réel ressort légèrement négatif sur la période, alors qu'il progresse dans les autres pays. Depuis 2021, plusieurs pays ont explicitement visé une hausse

relative du salaire minimum vers des niveaux de référence proches de 60 % du salaire médian, conformément à la directive européenne relative à des salaires minimums adéquats. Ce mouvement a entraîné une convergence graduelle des ratios dans la plupart des cas. Aussi, les relèvements plus importants dans les autres pays reflètent un rattrapage du niveau relatif du salaire minimum (ratio bas au départ) et un rattrapage d'inflation plus forte.

Graphique V.5 – Salaire minimum nominal et réel par pays entre janvier 2021 et septembre 2025 (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, 2025), « Prix : Prix à la consommation », Principaux indicateurs économiques (base de données) ; calculs OCDE

Encadré V.1 – La Directive européenne relative à des salaires minimums adéquats[85]

Le 19 octobre 2022, l'Union européenne a adopté la Directive relative à des salaires minimums adéquats[86], 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, avaient jusqu'au 15 novembre 2024 pour transposer la directive en droit national. En 2024, parmi 19 pays de l'Union européenne disposant d'un salaire minimum, seuls 2 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 minimums (les seuils de référence donnés par la directive n'ont ainsi qu'une valeur indicative), ni à établir un mécanisme de revalorisation uniforme.

[85] Cf. Directive (UE) 2022/2041 du Parlement européen et du Conseil du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimums adéquats dans l'Union européenne.

[86] 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 Tableau V.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 de la Direction générale du Trésor en ambassade. Celle-ci est mise au regard de l'évolution de l'inflation sur un an (entre septembre 2024 et septembre 2025 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 V.2 – Résumé de la situation sur le salaire minimum national légal en 2025 dans différents pays

Pays	Dernier niveau* du salaire minimum brut au niveau national disponible en 2025**	Niveau précédent du salaire minimum au niveau national brut en 2024*** (septembre)	Revalorisations entre oct. 2024 et sep. 2025 [chronique]	Évolution de l'indice du coût du travail sur un an (au T2 2025)	Évolution de l'Indice des prix à la consommation sur un an (septembre 2024 – septembre 2025)
France	11,88 €/h	11,65 €/h	+2,0 % [nov. 2024]	+1,5 %	+1,1 %
Europe (hors France)					
Allemagne	12,82 €/h	12,41 €/h	+3,3 % [janv. 2025]	+3,5 %	+2,4 %
Belgique	12,82 €/h ****	12,58 €/h	+2,0 % [fév. 2025]	+3,3 %	+2,7 %
Espagne	9,08 €/h*****	8,69 €/h	+4,4 % [janv. 2025]	+3,7 %	+3,0 %
Grèce	5,92 €/h *****	5,59 €/h	+6,0 % [avril 2025]	+8,3 %	+1,8 %
Irlande	13,50 €/h	12,70 €/h	+6,3 % [janv. 2025]	+3,4 %	+2,7 %
Pays-Bas	14,40 €/h ****	13,68 €/h	+2,4 % ; +2,8 % [juill. 2025 ; janv. 2025]	+5,9 %	+3,0 %
Portugal	6,16 €/h ****	5,81 €/h	+6,1 % [janv. 2025]	+5,6 %	+1,9 %
République tchèque	5,06 €/h 124,40 CZK/h	4,42 €/h 112,50 CZK/h	+10,6 % [janv. 2025]	+7,6 %	+2,0 %
Royaume-Uni	14,37 €/h 12,21 £/h	13,52 €/h 11,44 £/h	+6,7 % [avril 2025]	n.a.	+3,8 %

Pays	Dernier niveau* du salaire minimum brut au niveau national disponible en 2025**	Niveau précédent du salaire minimum au niveau national brut en 2024*** (septembre)	Revalorisations entre oct. 2024 et sep. 2025 [chronique]	Évolution de l'indice du coût du travail sur un an (au T2 2025)	Évolution de l'Indice des prix à la consommation sur un an (septembre 2024 – septembre 2025)
Hors Europe					
Australie	13,96 €/h 24,95 AUD/h	14,55 €/h 24,10 AUD/h	+3,5 % [juill. 2025]	n.a.	+3,5 %
Canada	11,27 €/h 17,75 CAD/h	11,54 €/h 17,30 CAD/h	+2,6 % [avril 2025]	n.a.	+2,4 %
Corée du Sud	6,30 €/h 10 030 wons/h	6,62 €/h 9 860 wons/h	+1,7 % [janv. 2025]	n.a.	+2,1 %
États-Unis	6,29 €/h ****** 7,25 $/h Salaire minimum effectif : 11,90 $/h*******	6,71 €/h 7,25 $/h	Aucune	n.a.	+3,0 %
Japon	6,23 €/h 1 055 ¥/h	6,58 €/h 1 055 ¥/h	Aucune	n.a.	+2,9 %

** Observé en septembre 2025.*

*** Taux de change août 2025, Eurostat.*

**** Taux de change août 2024, 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. 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 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 V.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 2025, pour l'ensemble des pays figurant dans le Tableau V.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[87].

En 2025, il en ressort que la plupart des pays, en Europe comme ailleurs, ont poursuivi des revalorisations significatives du salaire minimum, dans un contexte d'inflation qui s'est atténuée mais reste élevée par rapport à la décennie précédente.

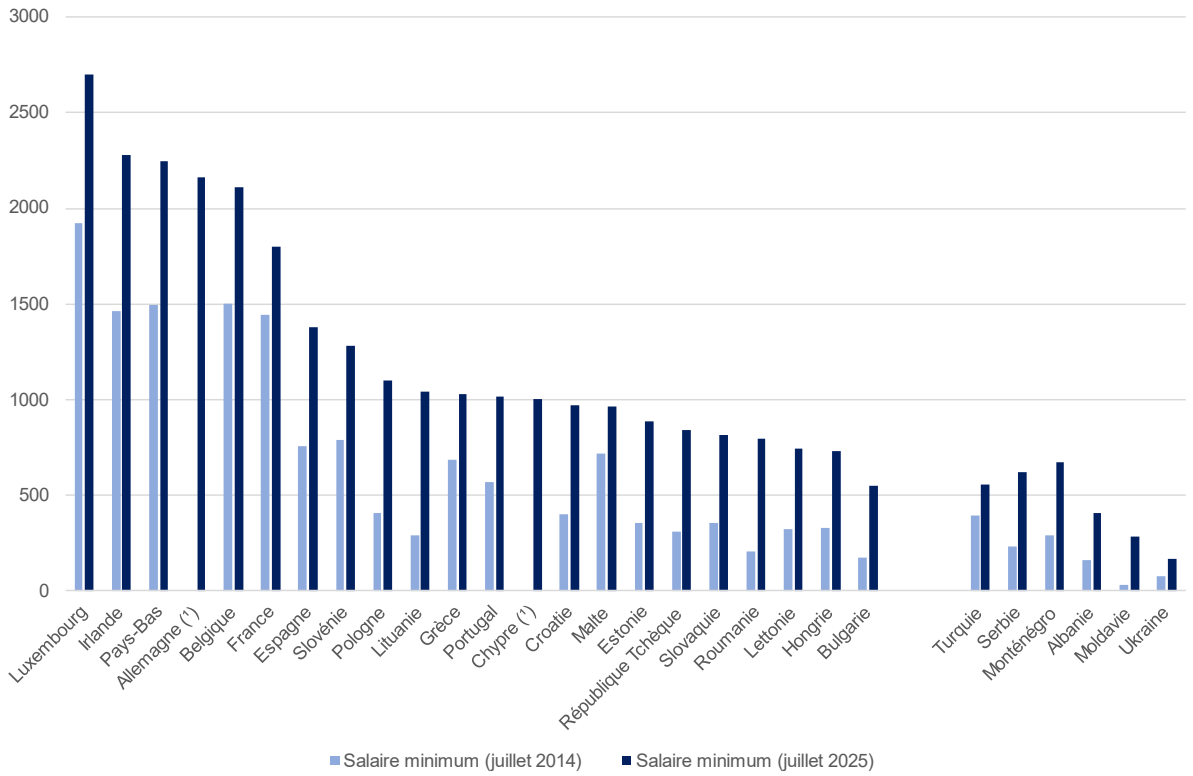
- En Europe, la dynamique est marquée par une volonté d'alignement sur les critères de la directive européenne sur les salaires minimums adéquats (autour de 60 % du salaire médian), avec des hausses substantielles en Allemagne, en Espagne, en Grèce, au Portugal ou en Irlande, souvent assorties de réformes structurelles du mode de fixation (indexation sur les prix ou les salaires, intégration de la productivité ou du pouvoir d'achat). Dans les pays dotés d'une forme d'indexation automatique, comme la Belgique ou les Pays-Bas, les salaires minimums ont progressé à un rythme soutenu, parfois plus vite que les salaires moyens.
- Hors d'Europe, plusieurs États – notamment l'Australie, le Canada, la Corée du Sud et le Japon – ont également revalorisé leur salaire minimum pour soutenir le pouvoir d'achat, tout en maintenant des dispositifs différenciés selon les secteurs ou les régions. Les États-Unis restent une exception avec un salaire minimum fédéral figé depuis 2009, compensé par des hausses au niveau des États.
- Enfin, certains pays, comme la Suisse, continuent de ne pas disposer de salaire minimum national, préférant des dispositifs locaux ou sectoriels, souvent associés à un dialogue social fort.

Globalement, l'année 2025 confirme un mouvement de consolidation et de revalorisation des salaires minimums, inscrivant ces politiques dans une logique de convergence et de maintien du pouvoir d'achat face aux chocs inflationnistes récents.

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

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

Graphique V.6 – Comparaison des niveaux mensuels bruts 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.* Après une forte revalorisation politique du salaire minimum à 12 € au 1er octobre 2022, la commission a proposé fin juin 2023 une revalorisation du salaire minimum horaire brut à 12,41 € au 1er janvier 2024 puis à 12,82 € au 1er janvier 2025. La commission a proposé fin juin 2025 une recommandation de revalorisation à 13,90 € au 1er janvier 2026 (+8,4 %) puis à 14,60 € au 1er janvier 2027 (+5,0 %), en cohérence avec une inflation plus soutenue dans les accords de branche. Contrairement à la précédente recommandation formulée en 2023, cette recommandation a été validée par la plupart des partenaires sociaux. Le niveau des salaires minimums de branche varie en 2025 entre 13,95 € et 19,96 € par heure[88]. En 2024, le salaire minimum représentait 50,55 % du salaire médian. La revalorisation à 14,60 € en 2027 correspondrait à 60 % du salaire médian actuel.

[88] Site Destatis.

En 2024, près de 2,3 millions d'emplois étaient rémunérés au niveau du salaire minimum (12,41 €) ou en deçà, dont 1,4 million d'emplois marginaux dits « *mini-jobs* ». Respectivement 8,8 % et 10,6 % des emplois ont été concernés par les revalorisations du 1er janvier 2025 et du 1er janvier 2024, contre 14,9 % pour la revalorisation d'octobre 2022. Selon une estimation de Destatis, près de 6,6 millions d'emplois seront directement concernés par la hausse du salaire minimum à 13,90 € au 1er janvier 2026, soit 17 % des emplois salariés.

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.* Le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) a augmenté de 2 % en février 2025 en raison du dépassement de l'indice-pivot[89]. Il s'établit désormais à 2 111,89 € bruts par mois (soit 12,82 €/heure) pour tout travailleur âgé d'au moins 18 ans. Il doit être revalorisé de 35,70 € bruts au 1er avril 2026 d'après l'accord conclu par les partenaires sociaux le 15 juillet 2021. En 2024, le salaire minimum représentait 49,53 % du salaire médian.

L'accord de gouvernement du 31 janvier 2025 ne remet pas en cause le principe de l'indexation automatique des salaires mais invite les partenaires sociaux à préparer un avis sur une réforme du système pour le 31 décembre 2026. Par ailleurs, le gouvernement souhaite assurer un écart entre revenus du travail et revenus liés à l'inactivité de plus de 500 € nets par mois et établir le salaire brut au même niveau que le salaire net au niveau du salaire minimum. L'accord prévoit une hausse du salaire minimum de 35 € bruts au 1er avril 2026. Enfin, une révision de l'indice santé lissé qui sert au calcul de l'indexation du salaire minimum est envisagée.

D'après une étude du Conseil supérieur de l'emploi, « État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les régions » (2024), le salaire minimum a fait l'objet d'un rattrapage par rapport aux salaires moyens dans l'économie depuis 2022. Avant le rebond observé en 2022, la croissance du RMMMG était nettement inférieure à la hausse moyenne des salaires réels. Entre 2000 et 2021, les salaires minimums ont progressé de 50 % en cumulé, contre 67 % pour les salaires moyens. À partir de 2022, les salaires minimums ont augmenté davantage que les salaires horaires bruts moyens, notamment en raison de la loi de 1996[90]. Sur une période plus longue (2000-2024), les salaires minimums ont augmenté de 89 % en cumulé, contre 97 % pour les salaires moyens.

[89] 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 national, hors carburants, boissons alcoolisées et tabac.

[90] En particulier, la « 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, fait partie d'une politique d'offre visant à limiter la boucle prix-salaires. Cf. Encadré IV.2 du Rapport 2024 du Groupe d'experts sur le Smic.

En 2022 et 2023 les salaires auraient augmenté plus rapidement en Belgique que dans les pays voisins[91]. Le Conseil central de l'économie (CCE) estime que ce différentiel atteint 2,7 % en 2023 en cumulé. En 2024, le handicap salarial (écart de salaire par rapport aux pays concurrents) a commencé à se résorber pour atteindre environ 1 % à fin 2024. Au regard de la loi de 1996, d'après le CCE, cette résorption du handicap salarial n'est pas suffisante pour permettre des hausses de salaires réels (c'est-à-dire en dehors de l'indexation automatique) pour la période 2025-2026.

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*. Le 1er février 2025, le salaire minimum interprofessionnel a été revalorisé de 4,4 % pour s'établir à 1 184 € par mois en 14 mensualités (+50 €/mois par rapport à 2024), soit 1 381 € par mois en 12 mensualités. En 2024, le salaire minimum représentait 53,39 % du salaire médian.

Les récents débats sur le salaire minimum ont porté sur le choix de soumettre ou non les salariés payés au salaire minimum à l'impôt sur le revenu : le ministère des Comptes publics y est favorable, considérant que le niveau du salaire minimum a nettement progressé (près de +60 % depuis 2018), alors que le ministère du Travail conduit par le chef de file du parti de gauche radicale Sumar (en minorité au sein de la coalition gouvernementale) y est opposé. Un accord a été obtenu pour exonérer d'impôt sur le revenu les salariés rémunérés au niveau du salaire minimum en 2025 et le débat reste ouvert pour 2026.

Par ailleurs, le Gouvernement prévoit d'inscrire dans le statut des travailleurs (le code du travail espagnol) le principe de garantir que le salaire minimum interprofessionnel (SMI) soit au moins égal à 60 % du salaire moyen de manière permanente. Le ministère du Travail a soumis une première proposition aux partenaires sociaux en avril qui ferait partie d'un projet de loi plus large pour la transposition de la directive européenne sur le salaire minimum. Le projet de loi prévoit également que le comité d'experts sur le SMI devra formuler un rapport avant chaque revalorisation annuelle. De plus, il précise les critères à prendre en compte pour la revalorisation (l'évolution de l'indice des prix à la consommation devrait intégrer également une analyse de l'évolution du pouvoir d'achat et la productivité devra être également analysée à long terme) et propose d'ajouter comme objectif celui que le SMI garantisse un « niveau de vie digne ». La composition du parlement espagnol rend toutefois difficile l'adoption de cette réforme.

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 2020 et 2025, le salaire minimum a enregistré une hausse de 35 %. Au 1er avril 2025, le salaire minimum a été augmenté à 880 €/mois bruts (en 14 mensualités,

[91] Cf. notamment Conseil supérieur de l'emploi (2025), « État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les régions » (2025) et Conseil central de l'économie (2025), *Rapport sur le handicap des coûts salariaux*.

soit environ 1 026,67 €/mois bruts en 12 mensualités), soit une revalorisation de +6 %. 19 % des salariés sont rémunérés au salaire minimum. La hausse d'avril concerne plus de 1,6 million de bénéficiaires (soit 38,3 % de la population active), dont 575 000 travailleurs du secteur privé (soit 13,8 % de la population active). Le Gouvernement grec a pour objectif de porter le salaire minimum à 950 € sur 14 mois d'ici 2027. En 2024, le salaire minimum représentait 48,50 % du salaire médian.

En décembre 2024, une loi définissant une nouvelle procédure de revalorisation du salaire minimum à partir de 2028 a été adoptée, notamment pour tenir compte de la directive européenne. Le salaire minimum légal et le salaire minimum journalier légal seront ajustés annuellement sur la base d'un coefficient résultant de la somme du taux de variation annuel de l'indice des prix à la consommation entre le 1er juillet de l'année précédente et le 30 juin de l'année en cours pour le 1er quintile de la distribution des niveaux de vie et de la moitié de la variation annuelle en pourcentage du pouvoir d'achat des salaires au cours de la même période, soit une règle de revalorisation proche de celle actuellement utilisée en France.

Irlande. *Le salaire minimum est fixé sur la base des recommandations d'une commission sur les bas salaires*. Depuis le 1er janvier 2025, le niveau du salaire minimum brut s'élève à 13,50 €/h pour l'ensemble des salariés de plus de 20 ans, soit une revalorisation de +6,3 % en glissement annuel, contre +5,9 % pour le salaire moyen. En 2024, le salaire minimum représentait 50,11 % du salaire médian.

Les débats actuels portent sur la convergence du salaire minimum irlandais vers le salaire minimum de subsistance (ou *living wage*), introduit en 2022. Initialement prévue pour 2026, le gouvernement a annoncé que dans le contexte actuel de tensions commerciales et compte tenu de l'élaboration d'un plan d'action en faveur de la compétitivité, la date butoir de convergence serait repoussée à 2029.

Le salaire minimum est différent selon l'âge des salariés : les jeunes de moins de 20 ans ont un salaire minimum moindre (entre 70 et 90 % du salaire à taux plein en fonction de leur âge). Dans une publication parue en 2024, la Commission sur les bas salaires recommandait la suppression de cette différenciation. Dans une réponse gouvernementale à une question écrite d'un parlementaire irlandais le 29 avril 2025 sur le salaire horaire minimum des salariés de moins de 20 ans, le ministre irlandais des entreprises a souligné la pression importante sur les coûts dans les secteurs de l'hôtellerie, de la distribution et l'alimentation.

Pays-Bas. *Le salaire minimum est indexé sur l'évolution prévue des salaires au cours des six prochains mois*. Le salaire minimum horaire pour les plus de 21 ans a été revalorisé à 14,40 € bruts au 1er juillet 2025, soit une hausse de +2,42 % par rapport au 1er janvier 2025 et +5,26 % par rapport 1er juillet 2024. En 2023, 5,28 % des salariés étaient rémunérés au niveau du salaire minimum, soit 473 800 salariés. En 2024, le salaire minimum représentait 48,29 % du salaire médian.

Le salaire minimum est revalorisé par le Gouvernement deux fois par an, au 1er janvier et au 1er juillet, selon les évolutions prévisionnelles 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.

Le salaire horaire minimum pour les jeunes âgés de 15 à 20 ans est dérivé du salaire horaire minimum légal et diffère selon l'âge. À partir du 1er janvier 2027, les salaires minimums augmenteront progressivement pour les plus de 16 ans, par catégorie d'âge. Par exemple, il passera de 60 % à 75 % du salaire horaire minimum pour un jeune de 19 ans. Une motion visant à avancer l'entrée en vigueur de cette réforme à 2026 et à relever plus fortement les pourcentages applicables, a été adoptée le 25 juin 2025. Le gouvernement étudie les suites à donner à cette motion.

Portugal. *Le salaire minimum est fixé après consultation de la commission permanente de concertation sociale*. Le salaire minimum a été porté par décret-loi à 870 € mensuels bruts sur 14 mois au 1er janvier 2025 (+50 €), soit 1 015 € bruts lissés sur 12 mois. Il a augmenté de 6,1 % (3,3 % en termes réels) par rapport à 2024 (820 €). Le salaire minimum concerne 20,3 % des salariés en août 2023. En 2024, le salaire minimum représentait 58,9 % du salaire médian.

La hausse des salaires – notamment du salaire minimum – fait consensus au sein de la classe politique. En 2023, le salaire annuel moyen était de 22 933 € (contre 37 900 € en moyenne dans l'Union européenne), plaçant le Portugal au 18e rang des pays aux revenus les plus faibles selon Eurostat, alors que le salaire minimum est dans la fourchette basse en comparaison européenne. La question des salaires a été au cœur des élections législatives de mai 2025 dans un contexte de tensions sociales. Le gouvernement sortant de centre-droit a été reconduit et a proposé durant la campagne et dans son programme de gouvernement (juin 2025) une augmentation progressive du salaire minimum pour atteindre 1 100 € par mois sur 14 mois en 2029, avec comme objectif de porter le salaire moyen à 2000 €.

La hausse du salaire minimum accentue la compression de la distribution salariale. De 2015 à 2023, le salaire minimum a augmenté de 50,5 %, contre seulement 22 % pour le salaire brut moyen. 57 % des actifs perçoivent des rémunérations comprises entre 800 € et 1 000 € par mois. Les embauches au salaire minimum représentent 31 % des nouveaux contrats, et ont augmenté de 54 % ces sept dernières années, selon la Banque du Portugal. Dans ce contexte de hausse des emplois à bas salaires, le cumul d'emplois devient plus courant. Selon l'Institut national des statistiques, le nombre de travailleurs ayant deux emplois ou plus a augmenté de 41 % entre 2014 et 2024. Ce nivellement des salaires par le bas s'explique principalement par une productivité globale qui reste relativement faible, avec une productivité du travail à 74 % de la moyenne de l'Union européenne en 2022.

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 2025, à 20 800 CZK (830,54 € au taux de chancellerie). Malgré la dernière revalorisation de 10 % (+1 900 CZK soit environ 75,90 €), le salaire horaire minimum de 124,40 CZK (environ 4,97 €) pour une semaine de 40 heures reste l'un des plus bas de l'Union européenne. Environ 157 000 salariés, soit 3,77 % des salariés sont rémunérés au salaire minimum. En 2024, le salaire minimum représentait 45,28 % du salaire médian.

Depuis son introduction jusqu'en 2024, le salaire minimum était déterminé à intervalles réguliers par le Gouvernement, après consultation des partenaires sociaux. À compter du 1er janvier 2025, les salaires sont indexés en fonction de la prévision du salaire moyen brut, multipliée par un coefficient fixé tous les deux ans par le gouvernement, après consultation des partenaires sociaux. Le coefficient doit prendre en compte les critères suivants : l'évolution du pouvoir d'achat du salaire minimum par rapport au coût de la vie, le taux de croissance des salaires et le taux de productivité nationale à long terme et son évolution. Le coefficient a été fixé à 0,422 pour l'année 2025 et à 0,434 pour l'année 2026. En cas de changement significatif de la situation économique, le gouvernement peut, par voie réglementaire, modifier la valeur du coefficient pour la période concernée ou une partie de celle-ci. La valeur du salaire minimum est annoncée avant le 30 septembre pour l'année suivante. En 2026, selon les estimations du ministère du Travail et des Affaires sociales, le salaire minimum devrait augmenter de 8 % (+1 800 CZK) à 22 500 CZK (898,40 €) pour atteindre 43,4 % du salaire moyen et atteindrait 47 % du salaire moyen en 2029. Cette cible reste néanmoins inférieure à celle fixée par la directive européenne sur les salaires minimums adéquats (50 % du salaire moyen et 60 % du salaire médian).

Au 1er janvier 2025, les différents salaires minimums garantis du secteur privé ont été supprimés par une décision gouvernementale. Dans la sphère publique, le nombre des catégories d'emplois bénéficiant d'un salaire minimum garanti est passé de 8 à 4, le classement dans un groupe étant désormais déterminé par le niveau d'études plutôt que par l'expertise, la responsabilité et la complexité du travail.

Royaume-Uni. *Le salaire minimum est fixé sur la base des recommandations d'une commission sur les bas salaires*. Depuis le 1er avril 2025, le niveau du salaire minimum pour les personnes âgées de 21 ans et plus (*National Living Wage*) est de 12,21 £/h, contre 11,44 £/h au 1er avril 2024 (+6,7 %). Les personnes âgées de moins de 21 ans sont soumises au *National Minimum Wage* : 7,55 £/h pour les apprentis et les personnes âgées de 16-17 ans (+18,0 % par rapport à 2024), 10,00 £/h pour les 18-20 ans (+16,3 % par rapport à 2024)[92]. En 2024, le salaire minimum représentait 61,11 % du salaire médian. Les différentes catégories de salaires minimums ont augmenté plus vite que le salaire moyen : selon les données de l'*Office for National Statistics*, le salaire hebdomadaire moyen a crû de 5,4 % sur la même période.

[92] *Low Pay Commission* (2025), *Consultation 2025*.

La crise du coût de la vie a marqué l'économie britannique et a ravivé les débats autour d'un salaire minimum « décent ». Même si l'inflation a reflué pour atteindre +3,6 % en juin 2025 en glissement annuel (après un pic à 11,1 % en octobre 2022), le niveau des prix a fortement augmenté en quelques années : en juin 2025, l'indice des prix à la consommation est 21 % plus élevé qu'en janvier 2022, et 14 % plus élevé que dans une situation contrefactuelle avec prolongation de la tendance d'inflation de la décennie précédente. L'arrivée du gouvernement travailliste au pouvoir en juillet 2024 a renforcé ces débats et plusieurs mesures ont été adoptées : en mai 2025, une série de hausses des rémunérations dans la fonction publique a été décidée (+4 % à +5 % selon les corps), suivie en juillet d'augmentations ciblées pour certains métiers dans le domaine de la santé (notamment +5,4 % pour les jeunes docteurs et +3,6 % pour le personnel infirmier)[93].

Au 1er avril 2025, les cotisations patronales ont vu leur taux et leur assiette augmenter (en particulier, passage du taux de 13,8 % à 15,0 %).

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.* La *Fair Work Commission* australienne a annoncé le 3 juin 2025 une revalorisation du salaire minimum national de 3,5 %, le portant à 24,95 AUD brut par heure (13,96 €/h). Cette hausse est inférieure à celles des deux années précédentes (8,6 % en 2023 et 3,75 % en 2024) mais supérieure à l'évolution de l'inflation (2,4 % en mars 2025). Le gouvernement travailliste d'Albanese réélu en mai 2025 a placé le soutien au pouvoir d'achat au cœur de sa campagne. En 2024, le salaire minimum représentait 53,88 % du salaire médian.

Tous les salariés ne bénéficient pas de la même manière de l'augmentation du salaire minimum national. Près de 100 000 Australiens le perçoivent, tandis qu'environ trois millions de salariés, soit un sur cinq, sont soumis aux grilles salariales des conventions collectives (*awards*), dont 121 sont actuellement en vigueur. Pour la majorité des travailleurs australiens, dont les rémunérations sont supérieures aux minima fixés dans les *awards*, les augmentations de salaire résultent de négociations individuelles. Les minima salariaux des *awards* sont également revalorisés de 3,5 % par la *Fair Work Commission* à compter du 1er juillet 2025. Les professions concernées par cette augmentation sont majoritairement occupées par des femmes : plus des deux tiers des personnes concernées travaillent à temps partiel, plus de la moitié occupent des emplois occasionnels. Quatre secteurs concentrent la majorité des salariés relevant des conventions collectives : l'hébergement et la restauration, la santé, le commerce de détail, ainsi que les services sociaux. À l'inverse, dans des secteurs comme

[93] BBC (2025), « Why are residents doctors striking and what are they paid? », 14 juillet.

l'industrie minière ou les services financiers et d'assurance, la proportion de salariés concernés par les *awards* est marginale.

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, le salaire minimum fédéral a été établi à 15 CAD/h (10 €/h) lors de son introduction en 2021 et atteint 17,75 CAD/h (11,27 €/h au taux de chancellerie) depuis le 1er avril 2025, soit une augmentation de 2,4 % par rapport à 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. Un début de convergence vers le haut est observé depuis 2022, dans un contexte marqué par une forte inflation et une pénurie de travailleurs. En juillet 2025, le salaire minimum moyen des treize provinces et territoires canadiens s'élève à 16,5 CAD/h (10,50 €/h) alors qu'il était seulement de 13,7 CAD/h (9,10 €/h) en 2021 et de 10,4 CAD/h (6,90 €/h) dix ans auparavant. En 2024, le salaire minimum représentait 49,88 % du salaire médian.

Les débats actuels portent sur la capacité des entreprises à supporter le coût de nouvelles hausses du salaire minimum. Malgré un contexte inflationniste plus modéré (à environ 2 % au 2nd semestre 2024 et au 1er semestre 2025, après avoir culminé à 8,1 % à la mi-2022), les responsables syndicaux continuent de plaider en faveur d'une poursuite de l'augmentation des salaires minimums. Et ce d'autant plus que l'augmentation des droits de douane américains, ainsi que les contre-mesures canadiennes adoptées (initialement sur 60 milliards de dollars canadiens d'importations), pourraient provoquer un rebond de l'inflation. Les analystes anticipent ainsi que l'inflation sous-jacente augmenterait sensiblement en 2025, sous l'effet de la hausse des prix des importations, avant de reculer progressivement en 2026.

En 2023, 6,5 % des travailleurs canadiens sont rémunérés au salaire minimum, soit environ 1,1 million de personnes. Si le nombre de salariés au salaire minimum varie grandement d'une province à une autre, leur profil reste en revanche globalement similaire (jeunes âgés de moins de 25 ans et travailleurs à temps partiel).

Corée du Sud. *Le salaire minimum est revalorisé sur la base de propositions d'une commission*. Le 11 juillet 2025, la Commission pour le salaire minimum a porté le salaire brut minimum pour 2026 à 10 320 KRW de l'heure, soit 2 156 880 KRW par mois (environ 1 438 €, sur la base de 209 heures de travail mensuel), correspondant à une hausse de 2,9 %. À noter, en comparaison, que l'inflation s'est élevée en moyenne à 2,0 % (niveau cible de la Banque de Corée) sur les douze derniers mois (entre juillet 2024 et juin 2025). En 2024, le salaire minimum représente 60,50 % du salaire médian.

Un accord est survenu en 2025 entre les partenaires sociaux sur la hausse du salaire minimum, ce qui est inédit depuis 2007 : au cours des 17 dernières années, en l'absence d'accord, le gouvernement a décidé du niveau des hausses. Les négociations ont duré plus de 80 jours et opposaient les représentants syndicaux, favorables à une revalorisation tenant compte de l'inflation, et les employeurs. Les débats ont également porté sur la possibilité d'instaurer une différenciation du salaire minimum par secteur d'activité, une proposition soutenue par le patronat mais rejetée par les syndicats. Par ailleurs, les syndicats ont réitéré leur demande d'élargissement du champ d'application du salaire minimum à d'autres formes d'emploi (indépendants, travailleurs des plateformes numériques, employés de maison), ce que le patronat a rejeté.

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 33 % entre 2009 et mai 2025 et son niveau rapporté au salaire médian a sensiblement reculé, atteignant son plus bas historique : en 2024, le salaire minimum représentait 25,02 % du salaire médian, contre 38 % en moyenne entre 2009 et 2013, plaçant le pays avec le plus faible ratio parmi les pays membres de l'OCDE (de même, son niveau rapporté au salaire moyen est de 17,66 % en 2023 contre 27 % entre 2009 et 2013).

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 13,30 $/heure en 2023 à 13,70 $/heure en 2025, soit une hausse de +3,3 %, après +6,9 % en 2024. 21 États ont revalorisé leur salaire minimum en 2025, entre +1,5 % en Alaska et +13,2 % dans le Delaware. Le salaire minimum médian des États est quant à lui passé de 11,00 $/heure à 11,10 $/heure. Malgré le maintien du salaire minimum à 7,25 $ dans 18 États, le dynamisme des salaires a toutefois contribué à réduire la part de la population payée à un salaire horaire inférieur ou égal au niveau minimum[94] (1,0 % en 2024 contre 1,1 % en 2023 et 1,9 % en 2019).

Le Président Donald Trump est défavorable[95] à une revalorisation du salaire minimum. À son arrivée, il a annulé[96] le décret présidentiel[97] visant à fixer à 15 $ le salaire minimum horaire des employés de l'État fédéral. En 2025, l'administration Trump favorise plutôt l'exonération fiscale des revenus de pourboires (*tipped wage*). Les difficultés politiques à mettre en œuvre une réforme du salaire minimum fédéral ont conduit le parti démocrate et

[94] Bureau of Labor Statistics (2025), *Characteristics of Minimum Wage Workers*.

[95] Durant la campagne de 2016, le candidat Trump avait évoqué la possibilité d'un salaire minimum horaire à 10 $ sans insister davantage.

[96] Source : Executive Order 14236, du 14 mars 2025, « Additional Rescissions of Harmful Executive Orders and Actions. »

[97] Source : Executive Order 14026, du 27 avril 2021, « Increasing the Minimum Wage for Federal Contractors. »

les syndicats à prioriser des mesures visant à renforcer le statut des syndicats au sein des entreprises, à limiter les obstacles à la mobilité des salariés sur le marché du travail (clause de non-concurrence, de non-débauchage, licences professionnelles) et, plus largement, à promouvoir la concurrence au sein de l'économie américaine afin de lutter contre les monopsones, et de renforcer le pouvoir de négociation des salariés.

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 économique locale, des tendances du marché du travail 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). Cela aurait correspondu à la hausse la plus élevée depuis la mise en place du dispositif en 1978, à un niveau proche de l'évolution des salaires moyens qui ont progressé de 5,1 % d'après les résultats consolidés des négociations salariales publiées par la confédération syndicale Rengo début juillet 2024. En 2024, le salaire minimum représentait 46,79 % du salaire médian.

En mai 2025, le Premier ministre Ishiba a annoncé la mise en œuvre de subventions et de dotations accordées aux régions pour soutenir les hausses de salaires dans les entreprises locales. Ces aides seront accordées aux préfectures à condition qu'elles relèvent le niveau du salaire minimum au-delà de l'orientation qui avait été fixée à +5 % pour l'exercice fiscal 2024-2025. Cette annonce s'inscrit dans le contexte d'une nouvelle hausse record des salaires décidée de +5,46 % pour les grandes entreprises japonaises, à l'issue des négociations salariales du printemps dernier (*Shuntō*). Cependant, les TPE et PME japonaises enregistrent des évolutions des salaires inférieures (+3,62 % en 2024). Le gouvernement a donc annoncé en juin un plan quinquennal visant à encourager la hausse des salaires dans ces entreprises, qui représentent 70 % de la masse salariale du pays. Il s'inscrit dans la continuité des politiques publiques engagées depuis cinq ans pour réduire les écarts salariaux entre les grandes entreprises et les PME japonaises. Toutefois, le contexte politique pourrait avoir une incidence à court terme sur ces mesures de soutien : le gouvernement Ishiba et sa coalition ayant perdu la majorité aux élections du 20 juillet à la Chambre haute de la Diète, l'exécutif japonais pourrait être contraint d'amender ce dispositif.

3. Certains pays ne disposent pas 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 (CCT) et de contrats-types, couvrent à ce jour 40 % de la population active en Suisse. Il existe aujourd'hui 575 CCT appliquées à 2,1 millions de salariés.

Dans les cinq cantons ayant adopté un salaire minimum au niveau local, le salaire minimum moyen s'établit à 3 794 CHF/mois en moyenne (soit 4 043 € par mois), pour 40 heures par semaine, soit 55 % du salaire mensuel médian. Les cantons du Tessin, de Genève, de Neuchâtel et de Bâle-Ville ont revalorisé leur salaire minimum pour l'année 2025 afin de tenir compte de la hausse du niveau général des prix : celui-ci est passé d'une fourchette de [19,50 ; 20 CHF/h] à [20 ; 20,50 CHF/h] dans le Tessin, de 24,32 à 24,48 CHF/h à Genève, de 21,09 à 21,31 CHF/h dans le canton de Neuchâtel et de 21,70 à 22 CHF/h dans le canton de Bâle-Ville. Le salaire minimum est maintenu à 21,40 CHF/h dans le canton du Jura. Un travailleur sur dix (10,5 % de la population active) perçoit un salaire considéré comme bas par l'Office fédéral de la statistique, c'est-à-dire inférieur aux 66 % du salaire médian, soit 4 525 CHF/mois.

Des initiatives dans les villes de Zurich et Winterthur pour des salaires minimums municipaux avaient été approuvées mais le Tribunal administratif du canton de Zurich les ayant déclarées illégales, le Tribunal fédéral devra trancher au cours des mois à venir. Alors que la ville de Lucerne doit faire entrer en vigueur en 2026 son salaire minimum approuvé l'été dernier, des discussions sont également en cours dans les villes de Bienne, Berne et Schaffhouse, de même que dans trois cantons (Valais, Vaud et Fribourg).

En juin 2025, le Conseil national, chambre basse du Parlement fédéral, a voté en faveur d'une modification législative visant à faire primer les CCT sur les salaires minimums fixés par les cantons, notamment ceux de Genève et Neuchâtel – les cantons du Tessin, du Jura et de Bâle-Ville faisant déjà prévaloir les CCT sur leurs salaires minimums. Les partisans de la réforme invoquent la primauté du dialogue social à l'échelle nationale, estimant que les salaires minimums cantonaux contournent les CCT négociées entre partenaires sociaux. À l'inverse, ses opposants dénoncent une atteinte à la Constitution qui garantit le fédéralisme et la hiérarchie des normes. Le Conseil des États, chambre haute du Parlement fédéral, doit encore se prononcer.

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[98]. 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 :

- En Allemagne, les travaux de Caliendo *et al.* (2025) montrent que l'introduction du salaire minimum en 2015 a surtout réduit les *minijobs*, sans effet significatif sur l'emploi global, tandis que les entreprises ont majoritairement répercuté la hausse des coûts sur les prix plutôt que sur l'emploi (Link, 2024).
- En Espagne, l'augmentation exceptionnelle de 22 % du salaire minimum en 2019 aurait entraîné des pertes d'emploi notables dans les entreprises les plus exposées, en particulier parmi les jeunes et les travailleurs précaires (Casanova *et al.*, 2025).
- Aux États-Unis, plusieurs études soulignent que les hausses du salaire minimum réduisent le nombre de postes vacants (Kudlyak *et al.*, 2025) et, dans le cas d'une indexation automatique, peuvent peser sur l'emploi dans certains secteurs comme la restauration (Miller *et al.*, 2025).
- En revanche, sur l'offre de travail, Melo *et al.* (2025) montrent (toujours dans le cas des États-Unis) qu'une hausse du salaire minimum peut décourager la recherche d'emploi, notamment parmi les salariés déjà en poste.

D'autres travaux explorent les effets indirects du salaire minimum : une corrélation positive avec la syndicalisation dans certains contextes (Clement et Strain, 2025), mais une substitution au dialogue social dans d'autres (Kozàk et Picot, 2024).

Enfin, plusieurs analyses américaines (Winkler *et al.*, 2025 ; Lenhart et Chakraborty, 2025) indiquent qu'une revalorisation du salaire minimum, surtout combinée à des crédits d'impôt, contribue à réduire l'insécurité alimentaire des ménages modestes avec enfants.

1. Salaire minimum et emploi

Plusieurs études récentes évaluent les mécanismes de répercussions sur l'emploi d'une hausse du coût du travail liée à l'introduction ou à la revalorisation du salaire minimum.

Caliendo, Olthaus et Pestel (2025)[99] étudient les effets de moyen-long terme de l'introduction du salaire minimum en 2015 en Allemagne, et de ses revalorisations successives. Pour cela, les auteurs tirent parti des différences observées entre les régions au moment de l'introduction du salaire minimum : d'une part, en 2015, le salaire moyen différait selon les

[98] 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.

[99] Caliendo M., Olthaus R. et Pestel N.(2025), « Long-term employment effects of the minimum wage in Germany: New data and estimators », *Labour Economics*, vol. 92, 102648.

régions et, d'autre part, le rattrapage ne s'est pas fait de la même façon (l'introduction du salaire minimum prévoyait une période de transition de plusieurs années durant laquelle les conventions collectives pouvaient conserver un salaire inférieur au salaire minimum). À l'aide des données du *Structure of Earnings Survey* (SES) et de l'Agence fédérale pour l'emploi, les auteurs répartissent les régions selon l'écart en 2014 et en 2018 entre le salaire moyen régional et le salaire médian allemand. Les régions pour lesquelles l'écart est faible les deux années constituent le groupe de contrôle. La méthode des doubles différences révèle une diminution de 0,5 % de l'emploi salarié lors de l'introduction du salaire minimum dans les régions avec un écart salarial (entre les salaires et le salaire minimum) élevé par rapport à celles avec un écart salarial relativement bas. Cette diminution est notamment due à la baisse de 2,4 % des *minijobs* (emplois à faible revenu exemptés de certaines cotisations sociales et généralement occupés par des salariés peu qualifiés), l'effet sur les autres emplois salariés (l'emploi soumis aux cotisations sociales) n'étant pas significatif. Lorsqu'ils ajoutent une variable de contrôle de la croissance entre 2010 et 2013, seul l'effet sur les *minijobs* est encore significatif (–1,9 %) ; cet effet est plus important dans les régions où la croissance a été plus faible. Les hausses successives du salaire minimum n'auraient pas eu d'effet significatif s'ajoutant à l'effet de l'introduction du salaire minimum sur l'emploi salarié total et sur l'emploi soumis aux cotisations sociales. Les hausses successives auraient cependant un effet supplémentaire négatif sur les *minijobs*, notamment en 2017 et 2019. Dans l'ensemble, les résultats sont conformes aux études antérieures et montrent que, même jusqu'à sept ans après, le salaire minimum ne semble pas avoir de forts effets négatifs sur l'emploi agrégé. Toutefois, les effets négatifs sur l'emploi sont plus forts pour les régions avec un taux de croissance du PIB relativement bas avant l'introduction du salaire minimum, en particulier pour les *minijobs*.

Cette faible réaction de l'emploi peut s'expliquer par une répercussion de la hausse des coûts salariaux sur les prix plutôt que sur les emplois. Toujours en contexte allemand, Link (2024)[100], s'appuyant sur les données de l'enquête mensuelle *Ifo Business Survey* (IBS) et des données salariales de l'Agence fédérale pour l'emploi, utilise la méthode des doubles différences pour évaluer la réponse des entreprises à la hausse des coûts de production. Les estimations révèlent que l'introduction du salaire minimum national a eu un effet très positif sur la fréquence à laquelle les entreprises concernées ont augmenté leurs prix, alors que les effets sur l'emploi n'étaient que modérément négatifs et statistiquement non-significatifs dans toutes les spécifications empiriques. Une estimation exploitant le lien entre les données IBS agrégées et les indices des prix à la production au niveau de l'industrie indique que les entreprises auraient augmenté les prix de 0,49 %, face à une augmentation des coûts salariaux de 1 % liée au salaire minimum. Cela suggère une possible transmission aux prix et souligne que les augmentations de prix ont constitué une marge d'ajustement pour les entreprises allemandes. De plus, la fréquence mensuelle des données IBS permet de montrer que 70 % de l'ajustement des prix induit par le salaire minimum a eu lieu au cours des douze mois autour de son introduction.

[100] Link S. (2024), « The price and employment response of firms to the introduction of minimum wages », *Journal of Public Economics*, vol. 239, 105236.

Deux approches empiriques différentes suggèrent que l'ampleur de la réaction de l'emploi semble dépendre fortement de la possibilité ou de la volonté de la part des entreprises d'augmenter les prix en réponse aux hausses de salaire minimum. La situation économique des entreprises au moment de l'introduction du salaire minimum est donc importante : les entreprises avec des conditions commerciales plus favorables au cours des six mois précédant l'introduction du salaire minimum national ont réagi plus fréquemment sur la marge des prix, tandis que celles qui faisaient déjà face à des conditions difficiles réduisaient significativement plus souvent le nombre d'employés. Ainsi, ce papier généralise les conclusions des études antérieures sur les effets sur les prix de politiques de salaires minimums, qui limitent généralement l'analyse aux secteurs fortement touchés, notamment la restauration (aux États-Unis, Card et Krueger, 1994, Aaronson, 2001, Aaronson *et al.*, 2008 ; et pour la France Fougère *et al.*, 2010) et le commerce de détail (Leung, 2021 ; Renkin *et al.*, 2022 aux États-Unis).

Casanova, Catalán, Felgueroso, Jansen (2025)[101] s'intéressent à la réaction des entreprises suite à la hausse exceptionnelle de 22 % du salaire minimum en Espagne en 2019. Les auteurs insistent sur la dualité du marché du travail espagnol au moment de la hausse, dans lequel un travailleur sur quatre dispose d'un contrat « temporaire », auquel il est moins coûteux de mettre fin. Les auteurs utilisent la méthode des doubles différences en exploitant la variation de la part de travailleurs directement concernés par une augmentation du salaire minimum, soit les salariés dont le salaire était en deçà du montant du salaire minimum en 2019. Les variables de résultat mesurent la variation en pourcentage de la moyenne des salaires et de l'emploi au niveau des établissements, en fonction de la part de travailleurs concernés. N'ayant pas de données concernant le prix ou la productivité, les auteurs utilisent la taille de l'entreprise comme proxy de la capacité des entreprises à répercuter la hausse des coûts de production sur les prix.

Dans les établissements dont l'exposition est maximale (100 % des salariés avec un salaire inférieur au nouveau salaire minimum), les salaires ont augmenté de 11,4 points de pourcentage, et les emplois ont diminué de 4,5 points sur les douze premiers mois, en comparaison aux établissements où aucun travailleur n'était concerné. Pour les autres établissements, les effets sont proportionnels à la part de travailleurs directement concernés. Ces estimations sont cohérentes avec une élasticité propre de –0,39, suggérant que près de 40 % des gains salariaux potentiels liés à l'augmentation du salaire minimum sont compensés par des pertes d'emplois. De plus, les auteurs montrent que les entreprises réduisent le nombre d'heures travaillées ou la durée des contrats temporaires pour compenser les coûts liés à la hausse du salaire minimum.

L'effet sur l'emploi serait entièrement imputable à l'augmentation des licenciements, qui a concerné majoritairement les catégories de travailleurs plus vulnérables tels que les jeunes, les femmes et les travailleurs peu qualifiés. En outre, dans les entreprises de plus de

[101] Casanova J., Catalán D., Felgueroso F. et Jansen M. (2025), « Firm-Level Employment Dynamics and Minimum Wages: Evidence from Spain. Studies on the Spanish Economy », No. EEE 2025-10. FEDEA.

250 salariés, la revalorisation du salaire minimum a entrainé à la fois une augmentation des licenciements et une réduction des embauches. Les auteurs observent également une dégradation de l'emploi avec une baisse significative des créations d'emplois permanents et un passage d'emplois temporaires à temps plein à des emplois temporaires à temps partiel. L'apport de ce papier est la prise en compte de la dualité du marché de l'emploi espagnol, qui amplifierait les effets sur l'emploi et le taux de rotation. Si d'autres études mettent en avant des effets différents sur le taux de rotation, le coût de rotation, plus faible en Espagne, notamment pour les emplois temporaires, explique que les entreprises espagnoles puissent réagir rapidement à l'augmentation du salaire minimum.

Les répercussions sur l'emploi peuvent aussi se traduire par une diminution de la publication de postes vacants. Kudlyak, Tasci, Tüzemen (2025)[102] étudient la variation de postes vacants suite à une augmentation du salaire minimum dans les États fédérés des États-Unis à l'aide des données du *Current Population Survey*. Pour cela, ils distinguent les professions dans lesquelles une grande partie des employés sont rémunérés au salaire minimum au niveau de l'État, dites « professions à risque », et les autres. Les auteurs montrent qu'une augmentation de 10 % du niveau du salaire minimum effectif réduit le nombre d'offres d'emploi dans les professions à risque par rapport aux autres professions de 2,4 % et réduit le flux d'offres d'emploi (nouvelles annonces de postes) dans les professions à risque d'environ 2,2 %. Avec une spécification dynamique, les auteurs constatent une forte réponse préventive des entreprises ainsi qu'une réponse durable. En effet, les entreprises réduiraient les postes vacants jusqu'à trois trimestres avant l'augmentation réelle du salaire minimum. Cela est cohérent avec un effet d'annonce d'un changement de politique : en moyenne, l'annonce d'une augmentation du salaire minimum intervient environ 3,21 trimestres avant la mise en œuvre réelle (Leung, 2021)[103]. En utilisant l'hypothèse des tendances parallèles dans leur identification à triples différences, les auteurs montrent que les professions à risque et les autres ne présentent pas de différences statistiquement significatives dans leurs tendances de postes vacants avant la période d'annonce. L'effet négatif sur les postes vacants dans les professions à risque persiste quatre trimestres après l'augmentation du salaire minimum, et l'effet négatif cumulatif d'une augmentation de 10 % du salaire minimum atteindrait 4,5 % un an plus tard.

Miller, Wagner et Plemmons (2025)[104] s'intéressent plus particulièrement aux effets sur l'emploi de l'indexation du salaire minimum sur l'indice des prix à la consommation. Ce mécanisme de revalorisation se distingue des ajustements *ad hoc* puisque les employeurs subissent des augmentations récurrentes plutôt que des chocs politiques ponctuels. Afin d'évaluer les effets de ce mécanisme, les auteurs apparient les restaurants de l'Oregon, État ayant

[102] Kudlyak M., Tasci M. et Tüzemen D., (2025), « Minimum wage increases and vacancies, Labour Economics », 102765.

[103] Leung Justin H. (2021), « Minimum wage and real wage inequality: Evidence from pass through to retail prices », *Review of Economics and Statistics*, vol. 103(4), p. 754-769.

[104] Miller S., Wagner G. A. et Plemmons A., (2025), « Employment Effects of Minimum Wage Indexing: Establishment Evidence from Oregon Restaurants », SSRN.

décidé en 2003 d'indexer son salaire minimum, avec des restaurants présentant des caractéristiques similaires (type de restauration, de service, zone géographique, revenus des ménages aux alentours, etc.) mais situés dans des États ayant maintenu le salaire minimum fédéral entre 1998 et 2007. Les auteurs constatent qu'après indexation, l'emploi dans les restaurants de l'Oregon a chuté, en moyenne, de 3,6 % par rapport aux restaurants des autres États. Étant donné que près de 3 600 restaurants de l'Oregon avaient en moyenne 16 employés au moment de l'indexation, cette augmentation de 20 % du salaire minimum a entraîné une perte globale de plus de 2 000 emplois, ce qui implique une élasticité de l'emploi au salaire de –0,18.

Melo, Kaiser, Neumark, Palagashvili et Farren (2025)[105] s'intéressent à l'offre de travail, pour laquelle l'augmentation du salaire minimum peut avoir différentes implications. Dans les modèles classiques, une hausse du salaire minimum incite à la recherche d'emploi. Dans le cas où des frictions existent sur le marché du travail, l'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi peut permettre de meilleurs appariements entre offre et demande de travail, contrebalançant ainsi les effets négatifs d'une hausse du coût du travail sur l'emploi. Cependant, si une part majoritaire des recherches d'emploi concerne des travailleurs en poste (et non des chômeurs), l'effet global d'une augmentation du salaire minimum est plus susceptible de réduire plutôt que d'augmenter la recherche pour les travailleurs rémunérés au salaire minimum.

Aussi, les auteurs cherchent à évaluer les variations de l'offre de travail, via la consultation en ligne des offres d'emploi publiées sur une plateforme de recherche d'emploi (visiteurs uniques équivalents à un demandeur d'emploi), suite à des revalorisations du salaire minimum, qui ne sont pas entraînées par une indexation, entre janvier 2021 et septembre 2023. Pour cela, ils choisissent comme groupe de traitement les offres d'emploi postées dans les états d'Hawaï et du Nebraska, dans lesquels une hausse du salaire minimum a eu lieu dans la période choisie. Avec une méthode de doubles différences, ils montrent que l'augmentation de 18,8 % du salaire minimum à Hawaï a entraîné une baisse de respectivement environ 11 % et 13 % du nombre de demandeurs d'emploi dans les secteurs de la vente au détail et du nettoyage et dans les secteurs liés à l'alimentation au cours des 17 mois qui suivent la hausse. Ces secteurs ont été choisis pour la part élevée de salariés rémunérés au salaire minimum. L'élasticité de la variation dans le nombre de demandeurs d'emploi par rapport à la variation du salaire minimum est de –0,57 pour les secteurs de la vente au détail et du nettoyage, et de –0,69 pour les secteurs liés à l'alimentation. De même, pour le Nebraska, les résultats suggèrent que le nombre de demandeurs d'emploi pour les secteurs de la vente au détail et du nettoyage a diminué de plus de 9,0 % au cours des 11 mois suivant l'annonce de l'augmentation du salaire minimum de 16,7 % (élasticité de –0,55). Le nombre de demandeurs d'emploi pour les secteurs liés à l'alimentation a diminué de 8,7 % (élasticité de –0,51).

[105] Melo V. C., Kaiser C., Neumark D., Palagashvili L. et Farren M. D. (2025), « Minimum Wage Laws and Job Search », National Bureau of Economic Research, 33433.

Ces résultats remettent en question un pilier central de l'analyse des effets du salaire minimum sur l'emploi dans les modèles de recherche et d'appariement : des salaires minimums plus élevés n'incitent pas nécessairement à davantage de recherches d'emploi. Les auteurs suggèrent que les résultats peuvent être attribuables à une recherche d'emploi beaucoup plus importante de la part des travailleurs en poste (en accord avec Faberman *et al.* 2022[106]), qui peuvent être plus susceptibles de rester dans leur emploi actuel et de réduire leur recherche lorsque le salaire minimum augmente.

2. Salaire minimum et populations vulnérables

Les contributions suivantes examinent les effets des hausses du salaire minimum sur les populations vulnérables et sur la réduction de la pauvreté. Si le salaire minimum est souvent présenté comme un outil potentiel de soutien au revenu des ménages à faibles ressources, ses effets peuvent varier considérablement selon le profil des bénéficiaires et le contexte économique.

Chiswick, Corman, Dave et Reichman (2025)[107] étudient l'effet des hausses du salaire minimum sur l'emploi des jeunes adultes présentant des déficiences cognitives. En s'appuyant sur les données de l'*American Community Survey* couvrant la période 2008-2023 et par le biais d'un modèle de doubles-différences, les auteurs estiment l'effet du salaire minimum sur l'emploi, la participation au marché du travail, le nombre de semaines travaillées et le nombre d'heures travaillées. Les résultats indiquent qu'un salaire minimum effectif plus élevé réduit à la fois l'emploi et la participation à la population active de ce groupe (une augmentation d'1 $ du salaire minimum réel diminue de 2,5 % à 5,1 % l'emploi des adultes avec des déficiences cognitives et de 2 % à 3,5 % leur participation au marché du travail), sans affecter significativement l'offre de travail à la marge intensive. Les effets négatifs sont particulièrement prononcés chez les individus à faible niveau de qualification. À l'inverse, aucun effet significatif n'est observé pour les personnes présentant des déficiences physiques ni pour la population non handicapée. Selon les auteurs, ces résultats mettent en évidence la vulnérabilité spécifique des adultes présentant des déficiences cognitives aux effets des politiques de salaire minimum.

S.J. Hill (2025)[108] analyse l'effet des hausses du salaire minimum sur le sans-abrisme aux États-Unis. La littérature théorique anticipe des effets contrastés : si un salaire minimum plus élevé peut soutenir le revenu des ménages et réduire le risque de sans-abrisme, il peut également provoquer des perturbations sur le marché du travail, pouvant constituer des facteurs de précarité résidentielle. En utilisant des méthodes de différences-en-différences synthétiques par projections locales appliquées aux décomptes des personnes sans-abris du *Department of*

[106] Faberman J., Muller A., Sahin A., et Topa G. (2022), « Job Search Behavior Among the Employed and Non-Employed », *Econometrica*, p. 1743-1779.

[107] Chiswick B.,H., Corman H., Dave D. M. et Reichman N. (2025), « Effects of the Minimum Wage on Employment of Young Adults with Cognitive Disabilities », National Bureau of Economic Research, 33990.

[108] Hill, S. J., (2025), « Minimum Wages and Homelessness », *Southern Economic Journal*, 0:1–20.

Housing and Urban Development (2006-2019), l'auteur observe que les augmentations du salaire minimum ont contribué à accroître le sans-abrisme dans certaines villes, notamment à New York, Seattle, Los Angeles et San Francisco (où les salaires minimums en termes réels ont progressé respectivement de 75 %, 68 %, 52 % et 40 % entre 2006 et 2019). Cette hausse apparaît davantage liée aux effets sur l'emploi qu'à des variations du prix du logement ou à la migration. Ces résultats soulignent les conséquences distributives des politiques de salaire minimum et la nécessité d'évaluer leurs effets sur les populations les plus vulnérables.

Arranz et García-Serrano (2025)[109] s'intéressent aux effets de l'augmentation du salaire minimum sur le revenu des ménages et la pauvreté en Espagne, en étudiant la hausse du salaire minimum de 21,6 % en termes réels intervenue en janvier 2019. Les auteurs mobilisent des données individuelles en coupes transversales répétées et procèdent à des estimations à partir de modèles de doubles-différences avec appariement sur score de propension pour comparer ménages traités et non-traités. Les statistiques descriptives indiquent que les salariés payés au salaire minimum sont fortement concentrés dans le tiers inférieur de la distribution des revenus familiaux. Les résultats sont robustes aux trois variantes du modèle de doubles-différences, et indiquent que la hausse du salaire minimum a conduit à une augmentation notable du revenu des ménages concernés et à une probabilité accrue de sortie de la pauvreté monétaire par rapport aux autres ménages.

Aux États-Unis, Burkhauser, McNichols et Sabia (2025)[110] réexaminent les conclusions de Dube (2019)[111] sur l'effet des hausses du salaire minimum sur la pauvreté. En utilisant des données sur près de quatre décennies issues de la *Current Population Survey* et une méthode des doubles différences, les auteurs montrent qu'une hausse de 10 % du salaire minimum est associée à une hausse non significative de 0,17 % de la probabilité de pauvreté à long terme. Avec un intervalle de confiance à 95 %, ils écartent des élasticités de long terme de la pauvreté par rapport au salaire minimum inférieures à -0,129, ce qui correspond aux élasticités centrales de Dube (2019)[112]. Dans le contexte de sortie de crise financière de 2008 marqué par des hausses importantes des salaires minimums, les résultats fondés sur de nombreuses spécifications économétriques ne mettent pas en évidence d'effet de réduction de la pauvreté imputable au salaire minimum, suggérant que les augmentations du salaire minimum ne constituent pas une stratégie efficace pour réduire la pauvreté à long terme. Concernant les études antérieures dont les résultats suggèrent que des hausses du salaire minimum réduisent la pauvreté, les auteurs insistent sur la sensibilité des estimations aux choix méthodologiques et aux effets hétérogènes du traitement.

---

[109] Arranz J. M. et Garcia-Serrano, C. (2025), « Assessing the impact of an increase in the minimum wage on household income and poverty », *Social Science Research*, vol. 127, 103143.

[110] Burkhauser R. V., McNichols D. et Sabia J. J. (2023), « Minimum wages and poverty: new evidence from dynamic difference-in-differences estimates », National Bureau of Economic Research, 31182.

[111] Dube A. (2019), « Minimum Wages and the Distribution of Family Incomes », *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 11(4), p. 268-304.

[112] *Ibid.*

3. Salaire minimum et syndicalisation

Les articles suivants s'intéressent aux interactions entre syndicalisation et décisions d'introduction ou de revalorisation du salaire minimum. Si un taux de syndicalisation élevé peut en théorie déboucher sur des politiques d'introduction ou d'augmentation du salaire minimum, le salaire minimum peut également être perçu comme une décision politique qui se substitue en partie au dialogue social, et qui adviendrait donc plus souvent dans un contexte de recul du pouvoir des syndicats.

Kozàk et Picot (2024)[113] s'intéressent au contexte politique avant la mise en œuvre de politiques d'introduction d'un salaire minimum. En utilisant une base de données de l'OCDE, portant sur 33 pays entre 1960 et 2017, les auteurs mettent en œuvre plusieurs hypothèses relatives au lien entre introduction d'un salaire minimum d'une part et couverture de la négociation collective d'autre part. Les régressions valident l'hypothèse selon laquelle l'introduction d'un salaire minimum devient plus probable à mesure que le niveau de la négociation collective diminue. Selon les auteurs, la tendance générale vers l'érosion de la négociation collective dans les démocraties capitalistes avancées, observées au cours des dernières décennies, est la principale raison pour laquelle des salaires minimums sont mis en place au niveau national. Les auteurs introduisent également des variables d'interaction entre le niveau de la négociation collective et la présence d'un gouvernement de gauche. Leurs résultats sont que, dans le cas où le pouvoir de négociation des salariés est faible, les partis de gauche rendraient plus probable l'introduction du salaire minimum. Dans un second temps, à l'aide d'une régression à effets fixes, les auteurs s'intéressent à ce qui influence le niveau du salaire minimum. Ils montrent que la présence d'un gouvernement de gauche, la concurrence entre les partis de gauche, le nombre de partis et la part de travailleurs dans le secteur des services sont corrélés positivement avec le niveau du salaire minimum. À l'inverse, le salaire minimum est moins susceptible d'être augmenté lorsque le taux de chômage est élevé.

Clemens et Strain (2025)[114], en s'appuyant sur les données américaines du *Current Population Survey*, montrent que l'augmentation d'un dollar du salaire minimum d'un État est associée à une augmentation d'environ 5 % de la probabilité d'adhésion à un syndicat parmi les personnes âgées de 16 à 40 ans (4,6 % sans variable de contrôle et 5,3 % en ajoutant des variables de contrôle liées aux conditions économiques et à la situation démographique). Toutefois, cette relation positive entre hausse du salaire minimum et adhésion aux syndicats masque une réduction de l'adhésion syndicale parmi les bénéficiaires du salaire minimum, en cohérence avec le concept de passager clandestin (ou *free-rider*). Cette baisse est plus que compensée par la hausse de l'adhésion des travailleurs qui ne sont pas directement concernés par les hausses du salaire minimum. Les auteurs n'observent pas de changement dans

[113] Kozàk M. et Picot G. (2024), « The politics of the minimum wage: Explaining introduction and levels », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 63, p. 161-179.

[114] Clemens J. et Strain M. R. (2025), « Why do labor unions advocate for minimum wage increases », *Labour Economics*, vol. 94, 102713.

l'adhésion des individus âgés de 41 à 60 ans car la probabilité qu'un travailleur se syndicalise diminue considérablement à mesure que les individus vieillissent (Budd, 2010[115]).

4. Salaire minimum et insécurité alimentaire

Les articles suivants explorent le lien entre salaire minimum et réduction de l'insécurité alimentaire en contexte étatsunien.

Winkler, Clohan, Komro, Livingston, Markowitz (2025)[116] suggèrent que des politiques de salaire minimum plus généreuses pourraient réduire l'insécurité alimentaire parmi les ménages avec des enfants exposés à des difficultés économiques, aux États-Unis. En effet, les auteurs montrent qu'une augmentation de 10 % du salaire minimum est associée à une réduction de l'insécurité alimentaire de 0,39 point de pourcentage dans les foyers où les parents sont au plus titulaires d'un *associate degree* (cursus d'études supérieures d'une durée de deux ans). Pour obtenir ce résultat, ils s'appuient sur les données du *Food Security Supplement of the Current Population Survey* collectées entre 2005 et 2022, qui concernent des foyers avec au moins un enfant âgé de 18 ans ou moins, et un niveau de diplôme des parents limité à deux années après le lycée. Les auteurs utilisent une approche avec effets fixes à deux dimensions (*two-way fixed effects*), en contrôlant notamment par des variables d'accès aux programmes alimentaires, de niveau d'éducation des parents, de nombre d'enfants par foyer et de caractéristiques économiques locales, pour expliquer la variable d'insécurité alimentaire des ménages. La variable d'insécurité alimentaire correspond à une mesure sur les 30 derniers jours encadrée par le ministère de l'Agriculture des États-Unis. Les effets de l'augmentation du salaire minimum se concentrent sur les foyers dont les parents sont au plus titulaires d'un *associate degree*. Les auteurs n'observent pas de réduction de l'insécurité alimentaire dans les ménages où les parents ont au plus un diplôme obtenu au lycée.

Lenhart et Chakraborty (2025)[117] étudient plus spécifiquement l'effet combiné du salaire minimum et des crédits d'impôt sur le revenu sur l'insécurité alimentaire, aux États-Unis. Les auteurs utilisent les données du *Food Security Supplement of the Current Population Survey*, collectées entre 2001 et 2019, qui concernent les foyers dont les parents ont au plus un diplôme obtenu au lycée. Les auteurs n'observent pas d'effet d'une augmentation du salaire minimum seule sur l'insécurité alimentaire, conformément aux résultats de Winkler *et al.* (2025)[118] lorsque les parents ont au plus un diplôme de niveau lycée. Une augmentation du salaire minimum couplée à l'existence de crédits d'impôt sur le revenu pour les ménages les moins aisés permet de réduire trois des quatre variables utilisées pour mesurer l'insécurité alimentaire. En particulier, une

[115] Budd J. W. (2010), « When Do US Workers First Experience Unionization? Implications for Revitalizing the Labor Movement », *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, vol. 49(2), avril, p. 209-225.

[116] Winkler M. R., Clohan R., Komro K. A., Livingston M. D., Markowitz S. (2025), « State Minimum Wage and Food Insecurity Among US Households With Children », *JAMA Network Open*, vol. 8(3).

[117] Lenhart O. et Chakraborty K. (2025), « Hungry no More? The Joint Impact of Minimum Wages and the Earned Income Tax Credit on Food Insecurity », *Health Economics*, vol. 34, p. 1509-1517.

[118] Winkler M. R., Clohan R., Komro K. A., Livingston M. D., Markowitz S. (2025), « State Minimum Wage and Food Insecurity Among US Households With Children », *op. cit.*

hausse de 1 $ du salaire minimum entraînerait une diminution de 0,41 point de pourcentage de la probabilité que les ménages connaissent une sécurité alimentaire très faible, ce qui correspond à une réduction d'environ 6 % par rapport à la moyenne de l'échantillon. Les auteurs s'intéressent ensuite à l'effet d'une hausse du salaire minimum sur les variables d'insécurité alimentaire en fonction du niveau de crédit d'impôt accordé aux ménages. Ils montrent alors qu'une augmentation de 1 $ du salaire minimum réduit la probabilité que les ménages connaissent une très faible sécurité alimentaire de 9,8 % dans les États avec des crédits d'impôt sur le revenu élevés, un effet plus important. Une analyse plus fine au niveau des ménages indique que la réduction observée de l'insécurité alimentaire est principalement liée aux ménages composés d'un seul individu, ce qui est cohérent avec la littérature sur le crédit d'impôt sur le revenu, qui montrent que ces ménages bénéficient davantage des hausses de crédits d'impôt.

Le Tableau V.3 fait un résumé des études présentées dans cette sous-partie par ordre d'apparition.

Tableau V.3 – Études récentes sur le salaire minimum

Pays	Auteurs et date	Objet	Bases de données	Méthode	Résultats
Salaire minimum et emploi					
Allemagne	Caliendo et *al.* (2025)	Etude des effets de long terme de l'introduction d'un salaire minimum en Allemagne en 2015	Données administratives sur l'emploi agrégées au niveau des marchés du travail régionaux, sur la période 2013–2022. Données de l'enquête sur la structure des revenus réalisées en 2014 et en 2018.	Méthode des doubles différences	• L'introduction du salaire minimum n'a pas eu de forts effets négatifs. • Diminution de 0,5 % de l'emploi salarié dans les régions qui affichaient un écart salarial élevé par rapport au salaire minimum au moment de son introduction, en comparaison aux régions qui affichaient un écart salarial relativement bas (dont - 2,4 % pour l'emploi à faible revenu exempté de certaines cotisations sociales (« minijobs ») • Pas d'effet spécifique des hausses successives du salaire minimum sur l'emploi salarié et sur l'emploi soumis aux cotisations sociales. Effet supplémentaire négatif sur l'emploi marginal, notamment en 2017 et 2019 (respectivement – 1 % et – 0,9 %).

Pays	Auteurs et date	Objet	Bases de données	Méthode	Résultats
Allemagne	Link (2024)	Etude de la relation entre la façon dont les entreprises fixent leur prix et les effets sur l'emploi, en réponse à l'introduction de salaires minimums	Données d'enquête mensuelle auprès d'un panel représentatif d'entreprises du secteur privé en Allemagne Données salariales des statistiques de rémunération administratives de l'agence fédérale pour l'emploi	Doubles-différences avec traitement continu	• L'introduction du salaire minimum national a eu un effet fortement positif sur la fréquence à laquelle les entreprises concernées ont augmenté leurs prix • Face à une augmentation des coûts salariaux de 1 % en raison du salaire minimum, les entreprises augmenteraient leur prix d'approximativement 0,49 %. • La situation des entreprises au moment de l'introduction du salaire minimum joue un rôle important dans leur décision d'augmenter les prix ou de diminuer la masse salariale.
Espagne	Casanova et *al.* (2025)	Etude de l'effet de l'augmentation du salaire minimum interprofessionnel en 2019 sur les dynamiques d'emploi au niveau des entreprises	Données administratives fournissant les parcours d'emploi des personnes ayant été employées d'un établissement de la base pendant au moins un jour au cours d'une année donnée, sur la période 2017-2020.	Méthode des doubles différences	• Dans les établissements où tous les employés sont concernés par le salaire minimum, augmentation de 11,4 pp de la croissance des salaires et baisse de 4,5 pp de la croissance des emplois sur les 12 premiers mois, en comparaison aux établissements où aucun travailleur n'était concerné. • Effets sont proportionnels à la part de travailleurs directement concernés pour les autres établissements. • Dans les entreprises de plus de 250 salariés, la

Pays	Auteurs et date	Objet	Bases de données	Méthode	Résultats
					revalorisation du salaire minimum a entrainé à la fois une augmentation des licenciements et une réduction des embauches. • Amplification des effets sur l'emploi et sur le taux de rotation liée à la dualité du marché de l'emploi espagnol, où ¼ des employés a un emploi « temporaire ».
États-Unis	Kudlyak *et al.* (2025)	Etude de l'effet des augmentations du salaire minimum sur le nombre de postes vacants	Enquête fournissant des données sur les caractéristiques démographiques et professionnelles de la population.	Identification par triple différence	Une augmentation de 10 % du niveau du salaire minimum effectif réduit le nombre d'offres d'emploi dans les professions où une grande partie des employés est rémunérée au salaire minimum (« professions à risque ») par rapport aux autres professions de 2,4 %.
États-Unis	Miller *et al.* (2025)	Étude de l'effet de l'indexation du salaire minimum sur l'indice des prix à la consommation sur l'emploi	Données sur les entreprises étasuniennes provenant de deux bases de données privées différentes	Appariement par plus proche voisin et estimation en différences-en-différences pour identifier l'effet causal de l'indexation.	• Suite à l'indexation du salaire minimum sur l'indice des prix à la consommation, l'emploi dans les restaurants de l'Oregon a chuté, en moyenne, de 3,6 % par rapport à leurs cohortes appariées • Elasticité de l'emploi à l'indexation du salaire minimum sur l'indice des prix à la consommation : - 0,18
États-Unis	Melo *et al.* (2025)	Etude de l'effet d'une hausse du salaire minimum sur les comportements de recherche d'emploi	Données de fréquentation des trois plus grosses plateformes de recherche d'emplois aux États-Unis entre	Méthode des doubles différences entre des états où le salaire minimum a été revalorisé,	• À Hawaï, le nombre de demandeurs d'emploi a diminué d'environ 11 % dans la vente au détail/nettoyage et de 13 % dans l'alimentation au cours des 17 mois suivant une

Pays	Auteurs et date	Objet	Bases de données	Méthode	Résultats
			janvier 2021 et septembre 2023	dans le Nebraska et à Hawaï, et des états où le salaire minimum n'a pas évolué	hausse de 18,8 % du salaire minimum. • Dans le Nebraska, les baisses sont respectivement de 9 % et 8,7 % dans les mêmes secteurs, sur 11 mois, après une hausse de 16,7 % du salaire minimum. • Pour la vente au détail et le nettoyage, l'élasticité du nombre de demandeurs d'emploi au salaire minimum est estimée à –0,57 à Hawaï et –0,55 au Nebraska. • Pour les secteurs liés à l'alimentation, les élasticités correspondantes sont de –0,69 à Hawaï et –0,51 au Nebraska.
Salaire minimum et populations vulnérables					
États-Unis	Chiswick, Corman, Dave et Reichman (2025)	Etude de l'effet d'une hausse du salaire minimum sur l'emploi des jeunes adultes présentant des déficiences cognitives.	Données socio-économiques et démographiques issues de l'enquête annuelle du U.S. Census Bureau sur la population américaine, entre 2008 et 2023.	Méthode des doubles différences généralisées	• Une hausse de 1 $ du salaire minimum réel réduit l'emploi des jeunes adultes avec déficiences cognitives de 2,5 % à 5,1 % et leur participation au marché du travail de 2 % à 3,5 %. • Aucun effet significatif n'est observé sur le nombre de semaines ou d'heures travaillées (offre de travail à la marge intensive). • Aucun effet significatif n'est observé sur le nombre de semaines ou d'heures travaillées (offre de travail à la marge intensive).
États-Unis	Hill (2025)	Etude de l'effet des politiques affectant salaire minimum sur le	Données locales sur le salaire minimum et le sans-abrisme aux	Méthodes de double-différences synthétiques	• Les hausses du salaire minimum entre 2006 et 2019 ont augmenté le sans-abrisme dans

Pays	Auteurs et date	Objet	Bases de données	Méthode	Résultats
		phénomène de sans-abrisme	États-Unis entre 2006 et 2019, issues du HUD et de sources économiques régionales.	par projections locales	plusieurs grandes villes (notamment New York, Seattle, Los Angeles et San Francisco). • L'effet observé est principalement lié à des pertes d'emploi, plutôt qu'à la hausse des loyers ou à la migration. • Les résultats mettent en évidence les effets distributifs négatifs potentiels des politiques de salaire minimum sur les populations vulnérables.
Espagne	Arranz et García-Serrano (2025)	Etude de l'effet d'une hausse du salaire minimum sur le revenu des familles et la pauvreté	Données individuelles et de ménages issues de l'enquête espagnole sur les conditions de vie (EU-SILC) entre 2018 et 2020, autour de la hausse du salaire minimum de 2019 en Espagne.	Modèles de doubles-différences avec appariement sur score de propension	• Les salariés au salaire minimum sont majoritairement concentrés dans les ménages à bas revenus (tiers inférieur de la distribution). • La hausse du salaire minimum de 2019 en Espagne a augmenté le revenu des ménages concernés et réduit leur probabilité de pauvreté monétaire.
États-Unis	Burkhauser, McNichols et Sabia (2023)	Étude de l'effet d'une hausse du salaire minimum sur la pauvreté à long terme aux États-Unis.	Données individuelles sur l'emploi, les revenus et la pauvreté issues du March Current Population Survey (CPS) aux États-Unis, couvrant près de quarante ans.	Modèle de double-différences dynamiques	• Les effets réducteurs de pauvreté estimés par Dube (2019) apparaissent fragiles et sensibles aux choix méthodologiques et à la période étudiée. • Une hausse de 10 % du salaire minimum est associée à une variation insignifiante (+0,17 %) de la probabilité de pauvreté à long terme.

Pays	Auteurs et date	Objet	Bases de données	Méthode	Résultats
Salaire minimum et syndicalisation					
33 pays de l'OCDE	Kozák et Picot (août 2024)	Effets de la couverture syndicale et de l'orientation politique du gouvernement sur la probabilité d'introduire un salaire minimum ou de le revaloriser	Base de données OCDE sur 33 pays entre 1960 et 2017	Etude d'événements et régression à effets fixes	• L'introduction d'un salaire minimum devient plus probable à mesure que la couverture de la négociation collective diminue. • Les partis de gauche au gouvernement rendent l'introduction du salaire minimum plus probable si la couverture de la négociation est faible, mais pas si la couverture de la négociation est élevée. • Le niveau du salaire minimum est positivement corrélé avec le fait d'avoir un gouvernement de gauche, la concurrence entre partis de gauche, le nombre de partis, et négativement corrélé avec le taux de chômage.
États-Unis	Clemens et Strain (2025)	Interaction entre introduction ou revalorisation du salaire minimum et adhésion aux syndicats	Enquête fournissant des données sur les caractéristiques démographiques et professionnelles de la population.	Régressions linéaires, étude d'événements	• Une hausse de 1 $ du salaire minimum accroît de 5 % la probabilité d'adhésion syndicale chez les 16-40 ans. • Cette hausse provient surtout des travailleurs non concernés directement par le salaire minimum. • À l'inverse, les travailleurs directement touchés voient leur adhésion baisser, percevant le salaire minimum comme un substitut à la syndicalisation.

Pays	Auteurs et date	Objet	Bases de données	Méthode	Résultats
Salaire minimum et insécurité alimentaire					
États-Unis	Winkler *et al.* (2025)	Pertinence des politiques de revalorisation du salaire minimum pour augmenter la sécurité alimentaire dans les foyers américains avec enfants	Module sécurité alimentaire de l'enquête fournissant des données sur les caractéristiques démographiques et professionnelles de la population étatsunienne entre 2005 et 2022	Effets fixes à deux dimensions	Une augmentation de 10 % du salaire minimum de l'État est associée à une réduction de l'insécurité alimentaire de 0,39 point de pourcentage dans les foyers avec au moins un enfant de 18 ans ou moins, où les parents sont au plus titulaires d'un *associate degree* (deux ans après le lycée)
États-Unis	Lenhart et Chakraborty (2025)	Effet combiné du salaire minimum et des crédits d'impôt sur le revenu sur l'insécurité alimentaire	Module sur la sécurité alimentaire et les caractéristiques socio-économiques des Américains (2001-2019), complété par des données fiscales de l'IRS.	Doubles-différences	Une hausse de 1 $ du salaire minimum, couplée à l'existence de lois permettant des crédits d'impôt sur le revenu pour les ménages les moins aisés, entraînerait une diminution de 0,41 point de pourcentage de la probabilité que les ménages connaissent une sécurité alimentaire très faible, ce qui correspond à une réduction d'environ 6 % par rapport à la moyenne de l'échantillon (9,8 % dans les États avec des crédits d'impôt sur le revenu élevés).

ANNEXES

Annexe 1

Note de l'Insee pour le groupe des 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
Groupe d'experts Smic

Insee : François Hada

Dares : Michael Orand, Laurie Pinel

Montrouge, le 4 novembre 2025
N°2025_22992_DG75-F240

Objet : Note pour le Groupe d'experts Smic, sur les salaires en 2024

Cette note, élaborée par la division Salaires et revenus d'activité de l'Insee, a pour objectif de fournir au Groupe d'experts Smic des éléments d'analyse relatifs aux salaires en France en 2024. Elle présente différents indicateurs de salaire déclinés selon le sexe, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, la qualification du métier, le secteur d'activité, le type d'entreprise, la région et le type de contrat de travail.

I – Distribution des salaires en 2024

En 2024, en France hors Mayotte, un salarié du secteur privé gagne en moyenne 2 814 euros net par mois en équivalent temps plein (EQTP, Figure 1). En 2024, l'augmentation des salaires nets en euros courants est moins marquée qu'en 2023 (+2,9 %, après +4,0 %). Mais la baisse marquée de l'inflation en 2024 (+2,0 % après +4,9 % en 2023 et +5,2 % en 2022) permet le redressement du pouvoir d'achat des salaires : en euros constants, le salaire net moyen a augmenté de 0,9 % en 2024, après -1,0 % en 2022 puis -0,8 % en 2023.

Aux extrémités de la distribution, un salarié sur dix gagne en 2024 moins de 1 556 euros net par mois en EQTP (1er décile, D1), tandis qu'un sur dix perçoit plus de 4 422 euros (9e décile, D9). La moitié des salariés du secteur privé perçoivent moins de 2 247 euros net par mois en

EQTP (médiane). Ce salaire net médian est inférieur de 20,1 % au salaire net moyen, ce qui traduit une plus forte concentration des salaires dans le bas de la distribution.

Figure 1 : Distribution des salaires nets en EQTP en 2024

deciles	2023 (en euros)	2024 (en euros)	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)
1er décile	1512	1556	0,9
2e décile	1671	1721	0,9
3e décile	1820	1875	1,0
4e décile	1988	2045	0,8
Médiane	**2183**	**2247**	**0,9**
6e décile	2432	2503	0,9
7e décile	2769	2850	0,9
8e décile	3281	3378	0,9
9e décile	4302	4422	0,8
Moyenne	**2735**	**2814**	**0,9**
D9/D1	2,85	2,84	- 0,00

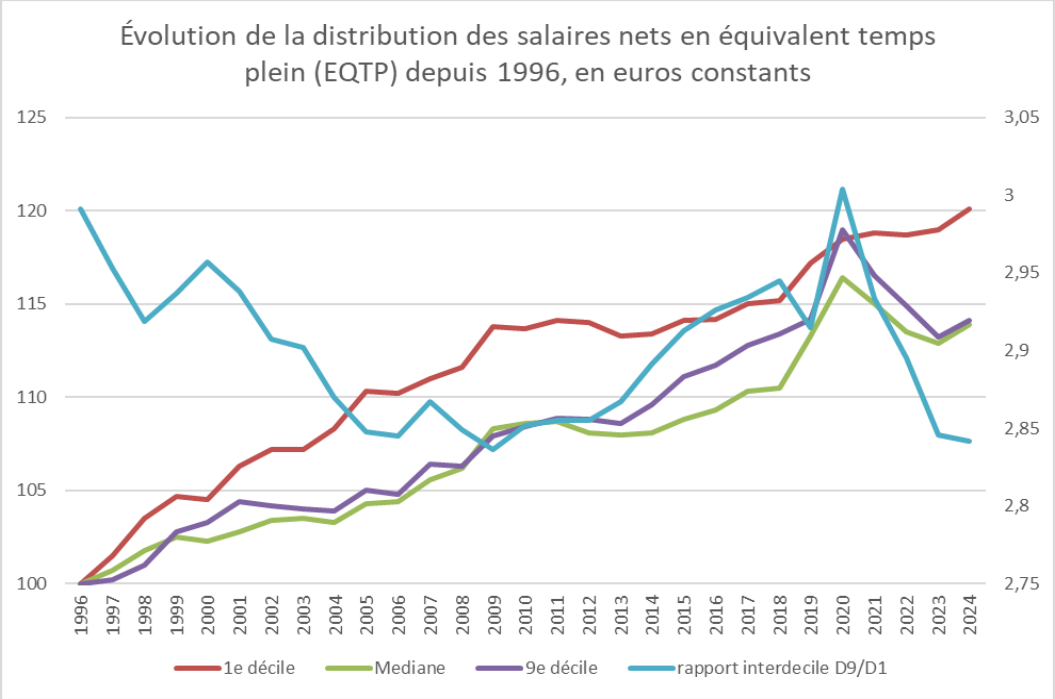
Lecture : En 2024, 10 % des salariés en EQTP (1er décile) perçoivent un salaire mensuel net inférieur à 1 556 euros.

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 2024.

En 2024, le pouvoir d'achat des salaires a augmenté de manière homogène pour l'ensemble de la distribution : +0,9 % pour le 1er décile, +0,9 % pour la médiane et +0,8 % pour le 9e décile. Ces évolutions tranchent avec celles observées en 2022 et 2023 : le pouvoir d'achat du bas de la distribution avait été préservé par les revalorisations automatiques du Smic, quand celui des salaires plus élevés était érodé par l'inflation. En conséquence, les disparités salariales, mesurées par le rapport interdécile D9/D1, sont quasi stables (2,84 après 2,85) ; elles avaient diminué dans les années 2000, avant d'augmenter, dans une moindre ampleur, durant la décennie suivante (Figure 2). Elles ont globalement baissé entre 1996 et 2024, reflétant le fait que le 1er décile a plus augmenté que le 9e (+20,1 % contre +14,1 %).

Figure 2 : Évolution de la distribution des salaires nets en EQTP depuis 1996, en euros constants



Note : En 2020, la hausse des disparités de salaire était en trompe-l'œil (comme pour l'évolution du salaire moyen cette année-là). Elle provient pour partie du fait que le recul de l'activité avait davantage affecté les emplois les moins rémunérés. L'ensemble de la distribution avait alors été mécaniquement rehaussé, de façon accentuée pour les plus hauts salaires (cf. https://www.insee.fr/fr/statistiques/6436313).

Lecture : Entre 1996 et 2024, le 9e décile des salaires nets en EQTP a augmenté de 14,1 % en euros constants et le 1er décile de 20,1 %.

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 2024.

I-1 : Effet de la prime de partage de la valeur (PPV) sur la distribution des salaires

En 2024, les montants totaux versés au titre de la prime de partage de la valeur (PPV) ont beaucoup diminué par rapport à 2023 : la part des salariés bénéficiaires de la PPV a reculé pour passer de 23,0 % en 2023 à 14,5 % en 2024 et le montant total versé est passé de 5,2 milliards d'euros à 3,4 milliards d'euros entre ces deux années. Cette baisse de la PPV a contribué à modérer la hausse des salaires : hors PPV, les salaires nets auraient en effet progressé de 1,2 % en euros courants, au lieu de 0,9 % (Figure 3). L'écart entre ces deux mesures s'accentue dans le haut de la distribution. Le 1er décile aurait davantage augmenté de 0,1 point de pourcentage hors PPV, contre +0,4 point pour le 9e décile, ce qui traduit une baisse des primes plus marquée pour les salariés les mieux rémunérés. Si on ne prenait pas en compte la PPV, les inégalités salariales auraient très légèrement augmenté entre 2023 et 2024 (+0,01 point).

Figure 3 : Distribution des salaires nets en EQTP avec et sans PPV en 2024

	Y compris PPV		Hors PPV	
deciles	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)
1er décile	1556	0,9	1547	1,0
2e décile	1721	0,9	1709	1,1
3e décile	1875	1,0	1860	1,2
4e décile	2045	0,8	2028	1,1
Médiane	**2247**	**0,9**	**2227**	**1,2**
6e décile	2503	0,9	2483	1,4
7e décile	2850	0,9	2830	1,4
8e décile	3378	0,9	3358	1,5
9e décile	4422	0,8	4404	1,2
Moyenne	**2814**	**0,9**	**2798**	**1,2**
D9/D1	2,84	- 0,00	2,85	0,01

Lecture : Hors PPV, entre 2023 et 2024, le salaire net moyen en EQTP de l'ensemble des salariés du privé aurait augmenté de 1,2 % en euros constants, contre +0,9 % en prenant en compte la 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 2024.

Source : Insee, base Tous salariés 2024.

I-2 : Effets de l'inclusion des apprentis et stagiaires sur la distribution des salaires

Dans l'Insee Première « marronnier » sur les salaires 2024[119], qui est la première publication valorisant la base Tous salariés 2024, le champ a été doublement étendu : d'une part aux apprentis et stagiaires[120], inclus dans l'emploi salarié au sens du BIT ; d'autre part au département de Mayotte, les employeurs étant désormais tenus de faire des DSN comme dans les autres départements.

L'effet de l'intégration de Mayotte sur les résultats statistiques est négligeable, car son poids dans l'ensemble de l'emploi est faible (moins de 0,1 % des effectifs nationaux en EQTP). En revanche, l'inclusion des apprentis et stagiaires a des effets significatifs (Figure 4). En 2024, ils représentent 5,2 % des effectifs en EQTP. Leur intégration abaisse le salaire moyen en EQTP de

[119] Duquesne T., Sokhna N.P. « *Les salaires dans le secteur privé en 2024 – Avec le reflux de l'inflation, le pouvoir d'achat des salaires progresse à nouveau* », Insee Première n° 2079, octobre 2025.

[120] Afin de distinguer les rémunérations des gratifications, les stagiaires rémunérés sont considérés comme en emploi, dès lors qu'ils ont une rémunération supérieure au seuil d'un tiers du Smic.

81 euros net par mois. L'évolution annuelle du salaire net moyen en EQTP entre 2023 et 2024 sur ce champ élargi est légèrement inférieure (+0,8 % au lieu de +0,9 %). Les disparités salariales globales augmentent avec l'intégration des apprentis et stagiaires et le rapport interdécile D9/D1 est rehaussé de 0,06 point de pourcentage. Cela s'explique par le fait que les contrats des apprentis et stagiaires ne sont pas soumis aux règles générales du Smic. Les apprentis et stagiaires perçoivent une rémunération correspondant à un pourcentage du Smic qui varie en fonction de leur âge et de leur progression dans le cycle de formation (de 27 % du Smic pour les apprentis mineurs en première année à 100 % pour les apprentis de 26 ans ou plus). En conséquence, le salaire net en EQTP se situe sous le Smic net pour plus de la moitié des apprentis.

Figure 4 : Distribution des salaires nets en EQTP avec et sans apprentis et stagiaires en 2024

	sans apprentis et stagiaires		avec apprentis et stagiaires	
deciles	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)
1er décile	1556	0,9	1492	0,9
2e décile	1721	0,9	1669	0,9
3e décile	1875	1,0	1824	0,9
4e décile	2045	0,8	1992	0,8
Médiane	**2247**	**0,9**	**2190**	**0,8**
6e décile	2503	0,9	2442	0,8
7e décile	2850	0,9	2785	0,8
8e décile	3378	0,9	3306	0,9
9e décile	4422	0,8	4335	0,7
Moyenne	**2814**	**0,9**	**2733**	**0,8**
D9/D1	2,84	- 0,00	2,91	- 0,00

Note : L'intégration d'apprentis et stagiaires, dont les salaires se concentrent majoritairement en dessous du D1, a pour effet de modifier l'ensemble de la distribution salariale et, par conséquent, de décaler tous les autres déciles.

Lecture : L'intégration des apprentis et stagiaires réduit le salaire net moyen en EQTP de 2 814 euros à 2 733 euros net par mois, soit -81 euros.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé ; hors salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs. Source : Insee, base Tous salariés 2024.

Source : Insee, base Tous salariés 2024.

S'agissant de l'écart interdécile D9/D1, le message de stabilité sur l'année 2024 demeure en intégrant les apprentis et stagiaires.

L'effet de l'élargissement du champ est particulièrement marqué pour les moins de 25 ans, fortement concernés par l'apprentissage et les stages. En incluant les apprentis et

stagiaires, le salaire net moyen des moins de 25 ans baisse de 243 euros par mois. Le pouvoir d'achat des salaires des moins de 25 ans a progressé entre 2023 et 2024 de 0,7 % hors apprentis et stagiaires, contre +0,4 % en les incluant.

II – Typologie des salaires selon les caractéristiques socio-démographiques et professionnelles

Les niveaux de rémunération diffèrent selon les caractéristiques des salariés et le contexte dans lequel ils travaillent. Cette section décline les principaux indicateurs salariaux selon le sexe, l'âge, la catégorie socioprofessionnelle, la qualification du métier, le secteur d'activité, la taille d'entreprise, la région et le type de contrat.

Sauf mention contraire, les chiffres présentés dans la suite de l'analyse incluent la PPV et excluent les apprentis, les stagiaires ainsi que les salariés travaillant à Mayotte. Les figures 7 et 9 sont disponibles sur le champ y compris apprentis et stagiaires dans le fichier Excel accompagnant cette note.

II-1 : Distribution des salaires par sexe

En 2024, le salaire net moyen en EQTP des femmes a augmenté de 1,0 % en euros courants, soit plus que celui des hommes (+0,8 %). En moyenne, les femmes gagnent 13,2 % de moins que les hommes en EQTP dans le secteur privé en 2024 (Figure 5). Cet écart salarial moyen entre femmes et hommes correspond à une comparaison à temps de travail identique, il ne traduit donc pas la plus grande fréquence du temps partiel chez les femmes. En revanche, il est principalement le reflet du fait que les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers dans les mêmes entreprises, et sont notamment répartis différemment par catégorie socioprofessionnelle, secteur d'activité ou taille d'entreprise[121].

Cet écart reflète notamment des inégalités d'accès aux plus hauts salaires et la sous-représentation des femmes dans le haut de la distribution des salaires. La figure 6 présente la part des femmes dans chaque décile de distribution : en 2024, les femmes occupent 42 % 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 1er décile, soit 1 556 euros net mensuels), puis diminue ensuite à mesure que l'on s'élève dans la distribution des salaires : les femmes représentent 31,1 % des effectifs percevant un salaire supérieur au 9e décile, soit 4 442 euros nets par mois.

L'écart femmes-hommes tout en haut de l'échelle salariale tend néanmoins à se réduire. La part des femmes avec un salaire inférieur au D1 a baissé de 0,5 point entre 2023 et 2024, au profit des déciles supérieurs (+0,3 point au-dessus du D9). De plus, les salaires du 9e décile ont davantage augmenté pour les femmes (+1,1 %) que pour les hommes (+0,5 %).

[121] Gerardin M., « Écart de salaire entre femmes et hommes en 2023 – Entre 1995 et 2023, l'écart de revenu salarial a diminué d'un tiers », Insee Focus no 349, mars 2025 : https://www.insee.fr/fr/statistiques/8381248.

Figure 5 : Distribution des salaires nets en EQTP par sexe en 2024

	Femmes		Hommes	
deciles	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)
1er décile	1532	1,1	1583	0,9
2e décile	1672	1,0	1766	0,9
3e décile	1805	1,1	1936	0,9
4e décile	1953	1,0	2122	0,9
Médiane	**2128**	**0,9**	**2342**	**0,9**
6e décile	2352	0,9	2619	0,9
7e décile	2657	0,9	2998	1,0
8e décile	3114	0,9	3576	0,9
9e décile	3995	1,1	4724	0,5
Moyenne	**2585**	**1,0**	**2979**	**0,8**
D9/D1	2,61	0,00	2,98	- 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 2024.

Figure 6 : Part des femmes dans chaque décile de la distribution des salaires en EQTP

deciles	2023 (en %)	2024 (en %)	différence (en point)
inférieur au D1	49,7	49,2	-0,5
entre D1 et D2	50,3	50,4	0,1
entre D2 et D3	46,5	46,6	0,1
entre D3 et D4	44,2	44,4	0,2
entre D4 et D5	42,4	42,7	0,3
entre D5 et D6	40,6	40,7	0,1
entre D6 et D7	39,5	39,6	0,1
entre D7 et D8	38,5	38,4	-0,1
entre D8 et D9	36,3	36,2	-0,1
supérieur au D9	30,8	31,1	0,3
Ensemble	**41,9**	**42,0**	**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 2024.

II-2 : Distribution des salaires par catégorie socioprofessionnelle

Le salaire net moyen évolue différemment selon la catégorie socioprofessionnelle : en 2024, en euros constants, il a davantage progressé pour les ouvriers (+1,2 %) que pour les employés (+0,5 %), tandis qu'il s'est stabilisé pour les cadres et les professions intermédiaires (Figure 7). La baisse de la PPV en 2024 a en effet davantage pesé sur les salaires des cadres et des professions intermédiaires : le pouvoir d'achat de leur salaire net hors PPV a augmenté respectivement de 0,4 % et 0,5 %. La dispersion des salaires, même si elle est plus forte pour les cadres (3,10 contre 1,79 pour les employés), a davantage diminué pour ce groupe socio-professionnel.

Chez les employés comme chez les ouvriers, les salariés qualifiés perçoivent des salaires plus élevés que leurs homologues peu qualifiés (Figure 8). Parmi les employés, les salaires des salariés peu qualifiés ont légèrement plus augmenté que ceux des qualifiés (+0,6 % en euros constants, contre +0,5 %). C'est l'inverse parmi les ouvriers : les salaires des ouvriers qualifiés ont augmenté de 1,2 % en euros constants contre 0,9 % pour les ouvriers peu qualifiés.

Figure 7 : Distribution des salaires nets en EQTP par catégorie socioprofessionnelle en 2024

	Cadres et chefs d'entreprises		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers	
deciles	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)
1er décile	2357	0,7	1763	0,8	1489	0,6	1496	1,3
2e décile	2781	0,2	1979	0,4	1586	0,7	1633	1,1
3e décile	3103	0,1	2152	0,1	1673	0,7	1750	1,0
4e décile	3424	0,0	2317	0,0	1758	0,6	1859	1,0
Médiane	**3777**	**-0,1**	**2486**	**-0,1**	**1851**	**0,6**	**1976**	**1,0**
6e décile	4199	-0,1	2673	-0,2	1961	0,5	2108	1,0
7e décile	4750	-0,1	2901	-0,1	2098	0,3	2267	1,0
8e décile	5588	-0,2	3212	0,0	2294	0,3	2479	1,1
9e décile	7313	-0,2	3762	0,1	2663	0,3	2837	1,4
Moyenne	**4665**	**0,0**	**2708**	**0,0**	**2008**	**0,5**	**2096**	**1,2**
D9/D1	3,10	- 0,03	2,13	- 0,02	1,79	- 0,00	1,90	0,00

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 2024.

Figure 8 : Distribution des salaires nets en EQTP selon la qualification du métier en 2024

	Employés peu qualifies		Employés qualifiés		Ouvriers peu qualifiés		Ouvriers qualifiés	
deciles	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)
1er décile	1463	0,5	1577	1,2	1396	0,4	1585	1,3
2e décile	1540	0,5	1720	0,9	1496	1,3	1735	1,2
3e décile	1609	0,6	1834	0,7	1570	1,0	1853	1,1
4e décile	1675	0,6	1941	0,5	1657	0,8	1969	1,0
Médiane	**1743**	**0,6**	**2053**	**0,3**	**1741**	**0,8**	**2090**	1,0
6e décile	1824	0,7	2179	0,3	1831	0,8	2224	1,0
7e décile	1925	0,7	2336	0,3	1943	0,8	2384	1,1
8e décile	2070	0,6	2555	0,3	2097	0,8	2600	1,2
9e décile	2345	0,6	2958	0,5	2370	0,9	2968	1,5
Moyenne	**1866**	**0,6**	**2207**	**0,5**	**1808**	**0,9**	**2216**	**1,2**
D9/D1	1,60	0,00	1,88	- 0,01	1,70	0,01	1,87	0,00

Note : La distinction entre salariés qualifiés et peu qualifiés s'appuie sur la nomenclature PCS. Chez les ouvriers, la distinction est repérée explicitement dans la nomenclature et cette frontière repose essentiellement sur les conventions collectives. En revanche chez les employés, elle est établie de façon empirique en examinant pour chaque profession, au niveau le plus détaillé de la nomenclature, le niveau de diplôme et la spécialité de formation des personnes qui l'exercent : https://www.insee.fr/fr/statistiques/fichier/6051913/G8_Guide_PCS%202020_collecte_2025.pdf

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 2024.

II-3 : Distribution des salaires par âge

Le salaire net moyen a augmenté pour l'ensemble des groupes d'âge (Figure 9). Parmi les salariés les plus jeunes, la progression est relativement homogène le long de la distribution. En revanche, elle a davantage été portée par le haut de la distribution pour les salariés âgés de 50 à 54 ans, et par le bas de la distribution parmi les seniors (55 ans ou plus). Le rapport interdécile augmente avec l'âge et est relativement stable entre 2023 et 2024 pour tous les groupes d'âge, à l'exception des seniors pour lesquels l'indicateur a baissé de 0,04 point par rapport à 2023.

Figure 9 : Distribution des salaires nets en EQTP par âge en 2024

	Moins de 25 ans		23-39 ans		40-49 ans		50-54 ans		55 ans et plus	
deciles	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)
1er décile	1450	0,7	1561	0,9	1595	0,9	1607	1,1	1579	1,2
2e décile	1542	0,6	1723	0,9	1794	0,9	1809	1,1	1774	1,1
3e décile	1617	0,6	1868	0,9	1980	0,7	2001	0,9	1965	0,8
4e décile	1687	0,5	2023	0,8	2180	0,7	2209	1,0	2172	0,7
Médiane	**1757**	**0,7**	**2201**	**0,8**	**2413**	**0,7**	**2454**	**1,1**	**2418**	**0,6**
6e décile	1840	0,8	2424	0,8	2707	0,7	2764	1,2	2736	0,6
7e décile	1945	0,8	2714	0,8	3107	0,7	3200	1,4	3193	0,5
8e décile	2094	0,8	3119	0,8	3710	0,7	3872	1,5	3936	0,5
9e décile	2366	0,8	3847	0,6	4835	0,3	5171	1,0	5448	0,0
Moyenne	**1865**	**0,7**	**2567**	**0,7**	**3009**	**0,6**	**3175**	**1,1**	**3267**	**0,5**
D9/D1	1,63	0,00	2,46	- 0,01	3,03	- 0,02	3,22	- 0,00	3,45	- 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 2024.

II-4 : Distribution des salaires par taille d'entreprise

En euros constants, les salaires moyens ont progressé pour toutes les tailles d'entreprises, de +0,4 % dans celles de 20 à 49 salariés jusqu'à +1,3 % dans les entreprises de 5 000 salariés ou plus (Figure 10). Les disparités salariales ont diminué pour toutes les tailles d'entreprises, avec un recul un peu plus marqué dans les grandes entreprises, où la dispersion des salaires est plus large que dans les structures de plus petite taille.

Figure 10 : Distribution des salaires nets en EQTP par taille d'entreprise en 2024

	De 250 à 999 salariés		De 1 000 à 4 999 salariés		5 000 salariés et plus	
deciles	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)
1er décile	1638	1,2	1647	1,1	1700	1,7
2e décile	1835	1,0	1836	1,1	1911	1,4
3e décile	2023	1,0	2021	1,0	2159	1,4
4e décile	2225	1,0	2230	1,0	2460	1,5
Médiane	**2454**	**1,0**	**2476**	**1,0**	**2788**	**1,6**
6e décile	2732	1,0	2770	0,9	3144	1,8
7e décile	3100	1,0	3146	0,8	3583	2,0
8e décile	3674	1,0	3713	0,7	4202	1,6
9e décile	4829	1,0	4815	0,2	5332	0,9
Moyenne	**3089**	**1,2**	**3045**	**0,5**	**3337**	**1,3**
D9/D1	2,95	- 0,01	2,92	- 0,03	3,14	- 0,02

	Moins de 10 salariés		De 10 à 19 salariés		De 20 à 49 salariés		De 50 à 249 salariés	
deciles	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)
1er décile	1452	0,6	1533	0,7	1551	0,7	1599	1,0
2e décile	1565	0,7	1667	0,7	1692	0,7	1764	0,9
3e décile	1680	0,8	1792	0,6	1832	0,7	1926	0,9
4e décile	1792	0,9	1927	0,6	1985	0,5	2099	0,7
Médiane	**1919**	**0,9**	**2081**	**0,5**	**2161**	**0,5**	**2299**	**0,7**
6e décile	2072	0,7	2269	0,5	2377	0,5	2546	0,7
7e décile	2277	0,7	2525	0,4	2668	0,4	2883	0,8
8e décile	2608	0,6	2931	0,5	3123	0,3	3406	0,6
9e décile	3341	0,7	3766	0,5	4071	0,0	4496	0,4
Moyenne	**2294**	**0,7**	**2531**	**0,7**	**2666**	**0,4**	**2887**	**0,7**
D9/D1	2,30	0,00	2,46	- 0,01	2,62	- 0,02	2,81	- 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 2024.

II-5 : Distribution des salaires par secteur d'activité

Le pouvoir d'achat du salaire net moyen a progressé dans la quasi-totalité des secteurs entre 2023 et 2024 (Figure 11), à l'exception de celui des activités d'énergie, eau et déchets (-0,3 %) et de la cokéfaction et raffinage (0,0 %). La non-prise en compte de la PPV contribue fortement dans ces deux secteurs. Hors PPV, la cokéfaction-raffinage afficherait une hausse de 2,5 % (contre 0,0 %) et les activités d'énergie, eau et déchets une progression de 0,7 % (au lieu de -0,3 %). Les secteurs de la fabrication de matériels de transport (+1,9 %, au lieu de +1,3 %) et des services financiers (+1,8 %, au lieu de +0,5 %) ont également nettement abaissé les montants de PPV. Les écarts liés à la PPV demeurent en revanche limités dans les autres secteurs.

Comme pour l'ensemble des salariés, les disparités salariales sont relativement stables entre 2023 et 2024 dans plusieurs secteurs avec quelques baisses marquées dans les activités de cokéfaction et raffinage (-0,12 point) et d'énergie, eau et déchets (-0,07 point). À l'inverse les disparités ont légèrement augmenté dans l'industrie agro-alimentaire et le transport (+0,02 point).

Figure 11 : Distribution des salaires nets en EQTP par secteur d'activité en 2024

	Energies, eaux, déchets		Industries agro-alimentaires		Cokefaction et raffinage		Biens d'équipements	
deciles	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)
1er décile	1889	1,1	1545	0,9	2727	4,0	1918	2,3
2e décile	2160	0,7	1689	1,1	3287	1,1	2180	2,2
3e décile	2389	0,6	1823	1,2	3658	-0,6	2426	2,2
4e décile	2620	0,4	1960	1,3	4002	-1,1	2676	2,1
Médiane	**2881**	**0,3**	**2110**	**1,4**	**4312**	**-1,3**	**2954**	**2,0**
6e décile	3207	0,2	2291	1,4	4626	-1,6	3274	1,8
7e décile	3655	0,1	2542	1,5	5011	-1,6	3692	1,7
8e décile	4323	-0,5	2928	1,6	5554	-1,7	4319	1,7
9e décile	5495	-1,3	3688	1,8	6606	-1,0	5517	1,5
Moyenne	**3410**	**-0,3**	**2474**	**1,3**	**4657**	**0,0**	**3523**	**2,3**
D9/D1	2,91	- 0,07	2,39	0,02	2,42	- 0,12	2,88	- 0,02

	Matériels de transport		Autres branches industrielles		Construction		Commerce	
deciles	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)
1er décile	2018	1,8	1732	1,2	1511	0,5	1541	0,4
2e décile	2317	2,1	1941	1,2	1715	0,5	1665	0,5
3e décile	2599	2,2	2136	1,2	1887	0,5	1779	0,6
4e décile	2876	2,1	2340	1,3	2046	0,4	1907	0,6
Médiane	**3161**	**2,1**	**2569**	**1,5**	**2210**	**0,5**	**2063**	**0,5**
6e décile	3498	2,0	2841	1,7	2396	0,5	2265	0,5
7e décile	3919	1,6	3182	1,6	2632	0,7	2558	0,4
8e décile	4505	1,3	3679	1,4	2984	0,9	3050	0,4
9e décile	5594	0,7	4620	1,0	3674	0,7	4059	0,2
Moyenne	**3679**	**1,3**	**3031**	**1,2**	**2502**	**0,5**	**2589**	**0,5**
D9/D1	2,77	- 0,03	2,67	- 0,00	2,43	0,01	2,63	- 0,01

	Transport		Hébergement-restauration		Information-communication		Services financiers	
deciles	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)
1er décile	1643	2,1	1502	0,4	1970	1,4	1960	0,9
2e décile	1814	2,1	1579	0,4	2377	1,1	2284	0,0
3e décile	1978	2,0	1659	0,5	2689	0,6	2572	-0,6
4e décile	2151	2,1	1737	0,6	2984	0,5	2855	-0,8
Médiane	**2338**	**2,1**	**1825**	**0,8**	**3302**	**0,5**	**3160**	**-0,9**
6e décile	2549	2,0	1933	0,8	3690	0,5	3548	-0,7
7e décile	2829	2,4	2074	0,8	4182	0,5	4087	-0,5
8e décile	3246	2,9	2284	0,7	4894	0,6	4935	0,0
9e décile	3987	3,1	2721	0,4	6318	0,7	6731	0,6
Moyenne	**2703**	**2,4**	**2028**	**0,6**	**4003**	**0,6**	**4276**	**0,5**
D9/D1	2,43	0,02	1,81	- 0,00	3,21	- 0,02	3,43	- 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 2024

II-6 : Distribution des salaires par région

Entre 2023 et 2024, le salaire net moyen en EQTP a augmenté dans toutes les régions de la France métropolitaine et de manière assez homogène : entre +0,6 % et +1,0 % en euros constants (Figure 12). Dans les départements d'outre-mer (Guadeloupe, Martinique, Guyane et Réunion), les salaires moyens dans le secteur privé ont été moins dynamiques en euros constants (entre -0,1 % et +0,3 %) que dans les régions de France métropolitaine. Les disparités salariales sont restées globalement stables dans toutes les régions.

Figure 12 : Distribution des salaires nets en EQTP par région en 2024

	Auvergnes-Rhône-Alpes		Bourgogne-Franche-Comté		Bretagne		Centre Val de Loire		Corse	
deciles	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)
1er décile	1584	1,1	1554	0,7	1576	1,0	1557	0,9	1520	0,4
2e décile	1752	1,1	1702	0,8	1717	1,0	1704	0,8	1651	0,5
3e décile	1908	1,1	1834	0,8	1842	1,1	1836	0,8	1766	0,6
4e décile	2077	1,1	1974	0,8	1974	1,1	1979	0,7	1885	0,5
Médiane	**2272**	**1,1**	**2131**	**0,7**	**2121**	**1,0**	**2142**	**0,7**	**2019**	**0,1**
6e décile	2510	1,2	2320	0,7	2297	1,0	2341	0,8	2184	0,0
7e décile	2822	1,2	2565	0,8	2528	0,9	2603	0,9	2413	-0,2
8e décile	3286	1,1	2929	0,9	2881	0,9	2996	1,1	2767	-0,3
9e décile	4179	0,9	3624	0,6	3595	0,6	3728	1,0	3448	-0,3
Moyenne	**2711**	**1,0**	**2454**	**0,6**	**2456**	**0,8**	**2490**	**0,8**	**2341**	**-0,1**
D9/D1	2,64	- 0,01	2,33	- 0,00	2,28	- 0,01	2,39	0,00	2,27	- 0,01

	Grand Est		Haut-de-France		Ile-de-France		Normandie		Nouvelle Aquitaine	
deciles	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)
1er décile	1539	0,9	1533	0,9	1572	0,9	1558	0,9	1556	1,0
2e décile	1694	0,8	1682	0,9	1804	1,0	1709	0,8	1697	1,0
3e décile	1836	0,8	1818	0,9	2056	0,8	1844	0,8	1824	1,0
4e décile	1989	0,7	1964	0,9	2361	0,8	1988	0,8	1959	1,0
Médiane	**2163**	**0,7**	**2132**	**0,9**	**2717**	**0,9**	**2152**	**0,8**	**2113**	**0,9**
6e décile	2374	0,7	2338	1,0	3123	1,0	2352	0,9	2302	0,9
7e décile	2642	0,6	2611	1,0	3654	1,0	2618	1,0	2554	0,8
8e décile	3034	0,6	3016	1,0	4440	0,8	3015	1,0	2944	0,8
9e décile	3781	0,5	3797	1,1	5992	0,7	3764	0,8	3691	0,4
Moyenne	**2521**	**0,6**	**2510**	**0,8**	**3599**	**0,9**	**2503**	**0,8**	**2472**	**0,8**
D9/D1	2,46	- 0,01	2,48	0,00	3,81	- 0,01	2,42	- 0,00	2,37	- 0,02

	Occitanie		Pays de Loire		Provences Alpes Côte d'Azur	
deciles	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)
1er décile	1543	1,0	1582	0,9	1542	0,8
2e décile	1686	1,0	1731	0,9	1697	0,9
3e décile	1819	1,1	1864	1,0	1841	0,9
4e décile	1964	1,0	2005	1,0	1996	0,9
Médiane	**2133**	**0,9**	**2163**	**1,0**	**2176**	**0,7**
6e décile	2343	0,9	2353	1,1	2407	0,7
7e décile	2632	0,9	2604	1,1	2717	0,7
8e décile	3074	0,9	2986	1,1	3189	0,7
9e décile	3907	0,9	3722	0,9	4104	0,6
Moyenne	**2541**	**0,9**	**2508**	**0,9**	**2637**	**0,8**
D9/D1	2,53	- 0,00	2,35	0,00	2,66	- 0,01

	Guadeloupe		Martinique		Guyane		La Réunion	
deciles	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)
1er décile	1450	0,5	1469	0,8	1443	0,9	1459	1,1
2e décile	1581	0,7	1596	0,8	1569	1,2	1573	1,2
3e décile	1707	0,4	1710	0,6	1698	1,0	1684	0,9
4e décile	1840	0,2	1837	0,6	1832	0,8	1796	0,7
Médiane	**2011**	**0,0**	**2004**	**0,6**	**2008**	**0,6**	**1936**	**0,5**
6e décile	2219	-0,1	2218	0,6	2243	0,3	2118	0,2
7e décile	2511	-0,3	2518	0,5	2578	-0,2	2372	0,1
8e décile	2982	-0,2	2988	0,1	3127	-0,6	2752	0,0
9e décile	3900	-0,1	3898	-0,5	4167	-0,9	3536	0,1
Moyenne	**2452**	**-0,1**	**2472**	**0,3**	**2515**	**0,0**	**2317**	**0,2**
D9/D1	2,69	- 0,02	2,65	- 0,03	2,89	- 0,05	2,42	- 0,03

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 2024

II-7 : Distribution des salaires par temps de travail

Le salaire net moyen en EQTP des salariés à temps complet a augmenté de 0,7 % en euros constants (Figure 13). Les salariés qui ne sont pas à temps complet ont bénéficié d'une hausse plus favorable (+1,6 % en euros constants). Ce groupe rassemble des statuts variés (temps partiels, vacations, missions, dirigeants salariés…), dont les salaires peuvent évoluer différemment de l'ensemble.

Figure 13 : Distribution des salaires nets en EQTP par temps de travail en 2024

	Temps complet		Autres	
deciles	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)	2024 (en euros	Evolution entre 2023 et 2024 (en %, en euros constants)
1er décile	1605	1,1	1439	0,6
2e décile	1776	1	1534	0,7
3e décile	1938	0,9	1621	0,6
4e décile	2115	0,9	1725	0,7
Médiane	**2323**	**0,9**	**1846**	**0,8**
6e décile	2584	0,9	2011	0,7
7e décile	2937	0,9	2260	0,9
8e décile	3468	0,9	2704	1,1
9e décile	4510	0,7	3708	1,6
Moyenne	**2873**	**0,7**	**2473**	**1,6**
D9/D1	2,81	- 0,01	2,58	0,03

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 2024.

Le chef du département de l'emploi et des revenus d'activité

Signé : Vladimir PASSERON

Pour information : Christel Colin, Yaelle Hauseux, Vladimir Passeron, Division SRA

Annexe 2
Inflation, droits connexes et aides sociales locales

Denis ANNE[122], Yannick L'HORTY[123]

Août 2025

Résumé

Si les dispositifs nationaux et légaux de soutien aux bas revenus tels que le RSA, la prime d'activité ou les allocations logement sont indexés à l'inflation au travers d'un ensemble de règles strictes appliquées de façon automatique, ce n'est pas le cas des aides locales et extra-légales accordées aux ménages pauvres par l'État et les collectivités locales. Dans cette étude, nous observons l'évolution des barèmes d'attribution de ces droits connexes pendant la période de forte montée de l'inflation de la première moitié des années 2020, à partir d'un inventaire réalisé dans six localités dont Paris, Lyon et Marseille, entre 2020 et 2024. Nous montrons que les aides sociales ont été globalement sous-indexées conduisant à des pertes de pouvoir d'achat dont le niveau moyen se situe autour de 5,5 % pour les ménages sans revenu d'activité. Alors que les droits connexes et les aides sociales locales représentent au mieux une fraction faible des aides sociales aux bas revenus, ils ont contribué de façon prépondérante à l'érosion du pouvoir d'achat des ménages à bas revenus, avec des différences assez sensibles d'une localité à l'autre. L'étude pointe la responsabilité des droits connexes nationaux, à la charge de l'État, qui n'ont pas ou peu été indexés aux prix pendant la période d'inflation forte.

Codes JEL : H55 ; H75 ; I38

Mots clés : aides sociales locales, droits connexes, inflation, Smic, RSA

Cette étude a été sollicitée par et a bénéficié du suivi du Groupe d'experts sur le Smic. Nous remercions Stéphane Carcillo, Erwan Gautier, Maria Guadalupe, Franck Malherbet et Eva Moreno Galbis pour leurs commentaires sur une première version de l'étude. Nous remercions également François Hada, Michaël Orand et Laurie Pinel pour leurs remarques et pour la qualité de leur accompagnement.

[122] Univ. Gustave Eiffel, ERUDITE, TEPP-CNRS (FR 2042), UGE, UPEC, F-77454 Marne-La-Vallée, France. Email : denis.anne@gmail.fr

[123] Univ. Gustave Eiffel, ERUDITE, TEPP-CNRS (FR 2042), UGE, UPEC, F-77454 Marne-La-Vallée, France. Email : yannick.lhorty@univ-eiffel.fr

Introduction

L'existence d'une relation entre l'inflation et la pauvreté est étudiée par de nombreux travaux de recherche en économie, à la fois dans le contexte des pays en voie de développement et celui de pays développés. Selon ces travaux, les chocs inflationnistes auraient globalement un effet anti-redistributif et seraient associés à des pertes de pouvoir d'achat qui pénaliseraient particulièrement les ménages les plus pauvres (Easterly & Fisher, 2001 ; Ferreira et Ravaillion, 2008, Talukdar, 2012). Plusieurs mécanismes participent à cette relation positive entre inflation et pauvreté. D'un côté, du fait de leur faible pouvoir de marché, les travailleurs pauvres ont des revenus mal protégés des effets de l'inflation, qui érode leur salaire réel, sous-indexé aux prix. De l'autre, la structure de consommation des ménages pauvres est particulièrement sensible aux prix de l'énergie et de l'alimentation, parmi les plus réactifs aux chocs inflationnistes. Jaravel (2021) montre de façon plus générale que l'inflation n'a pas un effet uniforme le long de la distribution des revenus et il analyse d'autres chemins d'impact qui mettent en jeu l'innovation et le commerce extérieur.

Dans cette étude, nous analysons un canal de transmission de l'inflation vers la pauvreté encore peu exploré. Il s'agit de la sous- indexation des barèmes des aides sociales locales et/ou facultatives. Dans des économies comme la France où les systèmes de protection sociale atteignent des niveaux élevés de maturité, les dispositifs de soutien aux bas revenus comprennent à la fois une couche principale d'aides sociales de portée nationale organisée sur des bases légales, qui inclut notamment le Revenu de Solidarité Active, la prime d'activité, l'assurance chômage, les aides au logement… et une couche secondaire d'aides sociales locales et/ou facultatives accordée par l'État et les collectivités locales. Cette strate comprend une assez grande variété d'aides d'un montant faible mais dont l'agrégation peut produire des résultats redistributifs ou incitatifs non souhaités (Anne et L'Horty, 2022). Si les aides nationales et légales sont indexés à l'inflation, au travers d'un ensemble de règles légales appliquées de façon stricte et automatique, ce n'est pas le cas des aides locales et extra-légales dont les barèmes sont gérés de façon décentralisée par une pluralité d'acteurs non coordonnés. Des défauts d'indexation sont possibles et ils peuvent potentiellement produire des effets importants sur le pouvoir d'achat des ménages à bas revenus en période de forte hausse des prix.

L'étude porte spécifiquement sur la première moitié des années 2020 qui correspond à une période de résurgence de l'inflation dans de nombreuses économies, dont la France. Selon les données de l'Insee, la hausse cumulée de l'indice des prix à la consommation atteint 14,3 % entre fin 2020 et fin 2024 alors que le rythme annuel de hausse des prix était demeuré contenu sous la barre des 2 % depuis le début des années 1980. La hausse des prix de la première moitié des années 2020 a été singulière par sa brutalité en se concentrant sur les années 2021 à 2023, sous l'effet de la hausse des prix importés, principalement de l'énergie. Dans la même période, l'Insee constate une montée assez forte du taux de pauvreté qui atteint 15,4 % en 2023, son niveau le plus élevé depuis 1996, en hausse de +0,9 point par rapport à 2022 (Rieg et Rousset, 2025).

Le pouvoir d'achat des ménages à bas revenus peut apparaître *a priori* assez bien protégé contre ce type de choc inflationniste. Il dépend fortement du Smic qui est indexé sur l'indice des prix à la consommation hors tabac du 1er quintile des niveaux de vie et revalorisé aussi en fonction du taux de salaire horaire des ouvriers. Le RSA est quant à lui revalorisé annuellement en fonction de l'indice des prix à la consommation (hors tabac). Pendant l'épisode inflationniste, entre fin 2020 et fin 2024, le Smic a progressé de 17,0 % et le RSA de 12,6 %, soit des mouvements proches de ceux des prix à la consommation. Qu'en est-il pour l'évolution des droits connexes et des aides sociales locales ? Ont-ils contribué de façon significative à la dégradation du pouvoir d'achat des ménages à bas revenus ? Existe-t-il des régularités d'une localité à l'autre dans les évolutions des droits connexes pendant les périodes d'inflation forte ?

Il est difficile de répondre à ces questions en l'absence de bases d'informations ayant un caractère systématique sur les barèmes des droits connexes et en particulier des aides sociales locales qui sont variables pour un même type d'aides d'une ville à l'autre et pour une même localité, d'un type d'aides à un autre (Anne et L'Horty, 2002). Nous avons donc collecté des données pour un échantillon limité de six localités, composé des trois plus grandes villes de France, Paris, Lyon et Marseille, de deux localités moyennes, Arras et Montreuil et d'une commune rurale, Belley. La méthodologie de l'étude est celle d'une approche par cas-type qui s'appuie sur un outil de simulation, baptisé EQUINOXE, pour Evaluateur QUantitatif INtégré de droits cOnneXEs. Il s'agit de mesurer les montants des aides accessibles sous condition de plein recours par les bénéficiaires, selon le type de ménage, sa localité de résidence et selon le montant de ses revenus d'activités. Le champ des aides comprend tous les offreurs d'aides sociales : aides des collectivités locales (commune, EPCI, département région), action sociale des Caisses d'allocations familiales, droits connexes versés par l'État. Pour chaque configuration de ménages et dans chaque localité, il s'agit d'analyser l'évolution des barèmes avant et après l'épisode inflationniste de façon à identifier le degré d'indexation aux prix des aides sociales locales et d'étudier leurs conséquences du point de vue des taux marginaux de prélèvements et de transferts.

La première section donne un aperçu du champ des droits connexes et des aides sociales locales. La deuxième section présente la méthodologie de l'étude. La troisième section présente les résultats.

1. Les aides sociales locales et extra-légales

Le système français de soutien aux bas revenus ne se réduit pas aux aides nationales et légales, dont font partie le RSA et les allocations logement par exemple. Il s'organise sur plusieurs niveaux interdépendants. Il se compose d'une strate d'aides primaires qui relèvent du socle national et légal et d'un vaste ensemble d'aides sociales secondaires qu'on regroupe sous l'appellation de « droits connexes ». L'expression peut être trompeuse. Certes, ces aides sont connexes car elles sont d'un montant faible et leur vocation est de compléter la base nationale

et légale des revenus sociaux de transferts (minima sociaux, allocations familiales…). Mais ce ne sont pas des droits puisque ces aides sont souvent accordées sur la base d'une évaluation sociale par les offreurs. Elles rassemblent des aides à caractère national et légal : la prime de Noël, l'allocation de rentrée scolaire, les exonérations de contribution à l'audiovisuel public (disparue en 2022), la réduction sociale téléphonique, le chèque énergie, la réduction sociale (CMU) et la CMU complémentaire (remplacée par la Complémentaire santé solidaire depuis le 1er novembre 2019). Les droits connexes comprennent aussi les aides sociales locales, accordées par les départements, les communes et leurs regroupements, les régions, les caisses locales d'allocations familiales dans différents domaines : restauration scolaire, centres de loisirs, aide aux vacances, prise en charge d'impayés, aides au transport et à la mobilité, tarifs sociaux des équipements collectifs (piscine, musée…). Ces aides sont accordées sous conditions de statut lorsqu'elles sont réservées à certains types de population (demandeurs d'emploi, familles nombreuses, allocataires du RSA, personnes en situation de handicap, …) et/ou sous conditions de ressources.

S'il existe une abondante littérature sur les effets locaux des transferts sociaux nationaux, à la fois d'ordre théorique et empirique, ce n'est pas le cas pour les effets nationaux des aides sociales locales. De fait, les aides monétaires accordées de façon décentralisée par les collectivités territoriales aux ménages défavorisés, plus particulièrement les conditions d'attribution et les barèmes des aides locales et/ou facultatives, ne constituent pas un sujet d'intérêt au sein de la littérature économique consacrée à la redistribution. Les travaux empiriques sur la progressivité fiscale et la dégressivité des aides sociales, le calcul des taux marginaux de prélèvement implicites à tel ou tel dispositif redistributif et l'évaluation des effets incitatifs des barèmes des aides, sont autant d'approches qui ne sont pas appliquées aux aides locales.

Même s'ils sont individuellement d'un montant faible, les droits connexes constituent en se cumulant un apport de revenu non négligeable pour les ménages à bas revenus. Comme ils sont fortement dégressifs avec les ressources des ménages, ils sont rapidement perdus lors d'un retour à l'emploi, et peuvent jouer un rôle important dans les incitations monétaires à l'accès à l'emploi. La prise en compte des droits connexes peut donc modifier sensiblement les diagnostics sur la pauvreté, la redistribution, la politique familiale ou sur les gains monétaires au retour à l'emploi, ainsi que la portée réelle des réformes du système national et légal de prélèvement et de transferts sociaux.

Pour autant, ces prestations sont mal connues, sans doute du fait de la difficulté de les observer. Les aides extra-légales et/ou locales recouvrent des dispositifs extrêmement variés dans leurs modalités d'attribution, tout en mettant en jeu une pluralité d'acteurs, à différents niveaux géographiques d'intervention.

2. Hypothèses et modélisation

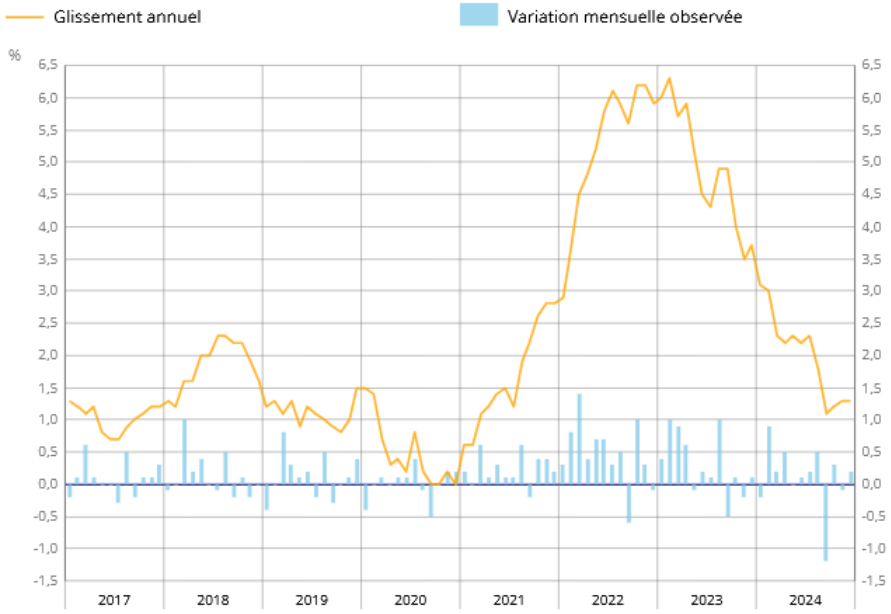
L'analyse des effets des droits connexes et des aides sociales locales suppose en premier lieu de recueillir des données spécifiques qui sont les barèmes des aides et leurs modalités d'attribution. Après deux collectes de données, réalisées en 2001 et 2007, une troisième collecte de données a été menée à bien en 2020 sur un échantillon de 20 villes, dont Paris, Lyon et Marseille. L'exploitation de ces données a fait l'objet de trois articles (Anne et L'Horty, 2002, 2009 et 2022). Il s'agit de reprendre la même méthodologie de collecte et de traitements des données pour répondre à une nouvelle question, celle des effets de l'inflation sur les droits connexes.

La première étape a consisté à réaliser une nouvelle collecte de barèmes pour l'année 2024 sur un échantillon composé à la fois de très grandes métropoles, de villes moyennes et d'une commune rurale correspondant à des localités déjà étudiées par le passé afin de pouvoir réaliser des comparaisons avant-après. L'idée est d'encadrer l'épisode inflationniste (graphique 1) et de donner à voir une certaine variété de réactions locales en matière d'ajustements des barèmes tout en recherchant des régularités inter-localités. Un sous-échantillon de six localités est suffisant pour cette finalité. Les villes retenues sont Marseille, Paris, Montreuil, Lyon, Arras et Belley.

La deuxième étape consiste à réaliser des simulations en utilisant l'outil de calcul Equinoxe (cf. encadré). La problématique est d'interroger le degré d'indexation des barèmes des droits connexes à l'IPC, ce qui est une problématique originale qui n'a, à notre connaissance, pas été traitée jusqu'ici dans la littérature académique. Alors qu'entre décembre 2020 et décembre 2024, la hausse cumulée de l'IPC est en France de 14,3 %, qu'en est-il pour les droits connexes ?

Dans chacune de ces localités, il s'agit d'effectuer un inventaire des aides monétaires accessibles aux ménages à bas revenus, notamment aux bénéficiaires du RSA. L'inventaire prend en compte les prestations nationales et légales tels que le RSA, la prime d'activité, les allocations logements, les allocations familiales, la PAJE (Naissance + Allocation de base), l'allocation de rentrée scolaire, l'impôt sur le revenu et la Complémentaire santé solidaire. Nous considérons aussi les droits connexes nationaux tels que la prime de Noël, l'exonération de redevance télévision, la réduction sociale téléphonique, le chèque énergie, et les dégrèvements de taxe d'habitation. Nous prenons également en compte les aides sociales locales et/ou facultatives, notamment les aides sociales des conseils départementaux (FSL notamment), l'action sociale des CAF (aide aux vacances et aux loisirs, à l'équipement du logement…), les aides des villes et des CCAS (dont restauration scolaire, centres de loisir, aides aux vacances, équipements municipaux), celle des communautés de communes (transports en commun) et les aides régionales (transports collectifs).

Graphique 1. Évolution récente de l'inflation en France



Source : Insee

Cet inventaire ne porte ni sur les secours d'urgence, ni sur les aides des associations caritatives, les aides temporaires au retour à l'emploi (PRE, intéressement), les aides discrétionnaires accordées sans barèmes par des commissions locales, les prêts sociaux, les aides réservées à des catégories particulières de ménages (les personnes âgées, les jeunes, les personnes en situation de handicap, d'invalidité, ou de maladie), les aides spécifiques à certains équipements et besoins (ex : crédit d'impôt l). Ce champ est le même que dans nos travaux antérieurs et les résultats sont donc comparables dans le temps.

Les données ont été collectées une première fois entre octobre et décembre 2020 et une deuxième fois entre février et avril 2025 pour l'année 2024. Les conditions d'attribution des aides locales ont été systématiquement recherchées sur les sites internet de chaque offreur d'aide (Communes, EPCI, CCAS, département, région, CAF). Lorsque les barèmes n'étaient pas accessibles en ligne, nous avons contacté directement par téléphone les offreurs (par exemple, pour obtenir le tarif social pour la cantine à Lyon ou à Montreuil).

42 cas-types

La méthodologie utilisée est celle d'une approche par cas-type. Pour la décrire, nous reprenons ici les éléments de notre étude précédente (Anne et L'Horty, 2022). Nous considérons des types de ménages dans chaque localité. Pour chaque cellule ainsi constituée, nous créons de toutes pièces un ménage fictif dont les attributs sont ceux des caractères centraux de chaque distribution. Nous nous plaçons au point modal, le plus fréquent dans les distributions. Par exemple, une personne isolée habite un T1, est en âge de travailler, entre 25 et 60 ans, bénéficie de la réduction sociale téléphonique, d'un chèque énergie, de la

complémentaire santé solidaire et fréquente de façon occasionnelle les équipements culturels et sportifs de sa commune. Chaque cas-type correspond à une configuration donnée de ménage dans une localité particulière (ex : couple avec trois enfants à Marseille).

Dans chacune des six localités, nous considérons sept configurations de ménages (tableau 2), soit un total de 42 cas-types. La personne de référence du ménage n'est ni un jeune, ni une personne âgée. Elle est âgée de 25 à 60 ans. Les enfants sont scolarisés dans le primaire s'ils ont plus de trois ans. Nous supposons que les parents isolés ont la garde exclusive de leur enfant, que les couples sont supposés mariés ou pacsés, et que les personnes isolées avec enfant perçoivent l'allocation de soutien familial.

Tableau 1. Types de ménage et hypothèses de composition

Situation familiale	Age des personnes de référence	Age enfant 1	Age enfant 2	Age enfant 3	Type de logement (parc privé)
Personne isolée	Entre 25 et 60 ans				F1
Famille monoparentale avec un enfant de moins de trois ans	Entre 25 et 60 ans	Moins de 3 ans, non scolarisé			F2
Famille monoparentale avec un enfant de plus de trois ans	Entre 25 et 60 ans	Plus de 3 ans, scolarisé en primaire (6-10 ans)			F2
Couple sans enfant	Entre 25 et 60 ans				F2
Couple avec un enfant	Entre 25 et 60 ans	Moins de 3 ans, non scolarisé			F3
Couple avec deux enfants	Entre 25 et 60 ans	Entre 6 et 10 ans, scolarisé en primaire	Moins de 3 ans, non scolarisé		F3
Couple avec trois enfants	Entre 25 et 60 ans	Entre 6 et 10 ans, scolarisé en primaire	Entre 3 et 5 ans, scolarisé en maternelle	Moins de 3 ans, non scolarisé	F4

Hypothèses de recours aux aides sociales

Pour chaque cas-type, nous posons des hypothèses raisonnables de recours aux aides, qui sont les mêmes que dans nos études précédentes. Ces hypothèses sont précisées dans le tableau 2. De façon générale, cette étude ne mesure pas les montants d'aide effectivement perçus par les ménages bénéficiaires, mais estime les droits généraux ouverts en fonction du niveau de ressources d'un ménage type. D'un côté, de nombreuses aides ne sont pas prises en compte dans l'analyse, lorsqu'elles sont catégorielles ou attribuées sans barème de ressources.

D'un autre côté, rien ne garantit que les aides recensées soient systématiquement perçues par chaque bénéficiaire potentiel. La multiplicité des offreurs d'aides et la complexité des conditions d'attribution font qu'il est probable que les situations de non-recours soient plus fréquentes pour les aides locales que pour les aides nationales. Pour le cas du RSA socle, le non-recours serait compris entre 28 et 35 % selon les estimations prenant en compte les erreurs de déclaration de revenu à l'enquête et les erreurs dans le calcul de l'éligibilité au RSA (Chareyron, 2018).

Tableau 2. Hypothèses de recours

Nature de l'aide	Recours	Hypothèse relative au recours / à la consommation
Restauration scolaire	Oui, pour les enfants scolarisés	144 jours / an et par enfant scolarisé
Garde d'enfants périscolaire	Non	
Garde d'enfants non scolarisés	Non	
Centre de loisirs sns hébergement (CLSH)	Oui	20 jours / an par enfant de plus de 6 ans.
Vacances	Oui	1 semaine (7 jours) / an*
Activité sportive	Oui	1 par semaine (piscine) et par ménage
Activité culturelle	Oui	1 par mois (musée ou théâtre) et par ménage
Transports	Oui	Abonnement type « Pass Navigo » si existant. Sinon, hypothèses de 52 aller-retours SNCF annuels pour les communes proches d'un centre urbain (moins de 30 km) et 25 aller-retours si la commune est plus éloignée.
Fonds social logement**	Oui	Aide au maintien dans le logement. Tous les 10 ans. Montant annualisé.
Equipement du logement	Oui	Tous les 5 ans. Montant annualisé.

* Le loyer est repris du loyer moyen utilisé dans Equinoxe 2 augmenté de la hausse du prix moyen des loyers depuis, soit 1,9 % par an depuis 2007. Pour une personne seule, le loyer retenu est de 268 € pour une semaine de vacances.

** Le montant est le montant maximal en euros ou correspondant à 4 mois de loyers impayés.

Champs des aides et autres hypothèses de calcul

Nous intégrons de multiples sources de revenus, d'activité ou d'assistance. La liste complète est donnée dans le tableau 3. Certaines aides sont réservées aux demandeurs d'emploi. Notons que nous avons supposé que les demandeurs d'emploi ne sont pas indemnisés. En d'autres termes, cette étude ne prend pas en compte le barème de l'assurance chômage (sur les effets de seuil du barème de l'assurance chômage, voir Cahuc et Prost, 2015). En revanche, nous prenons en considération les effets de seuil potentiels liés au seul fait d'être inscrit à Pôle Emploi (devenu France Travail en 2024). Pour y parvenir, nous avons supposé que les membres du ménage cessaient d'être inscrits à Pôle Emploi lorsque chaque adulte du ménage percevait un

revenu d'activité mensuel correspondant au Smic à temps plein, soit 1 219 € nets par adulte en 2020. Nous avons pu vérifier auprès de Pôle Emploi que cette hypothèse était cohérente avec le salaire de réservation modal indiqué par les personnes inscrites.

Tableau 3. Sources de revenus prises en compte dans les calculs

Revenu ou Transfert	Intégré ?	Remarque / Motif
Salaires	Oui	Selon un pas de 20 € mensuel
Indemnités chômage	Non	Hypothèse
RSA	Oui	
Prime d'activité	Oui	
Allocation Familiales	Oui	C2 / C3
Allocation de base (enfant > 3 ans)	Oui	I3- / C1 / C2 /C3
Prime à la naissance (1/36)	Oui	I3- / C1 / C2 /C3
Allocation de soutien familial	Oui	I3- / I3+
Complément familial	Non	Hyp C3 (tous les enfants doivent avoir plus de 3 ans pour bénéficier de l'aide)
APL	Oui	A partir d'une estimation des loyers locaux
IR	Oui	
Droits connexes nationaux		
Allocation de rentrée scolaire	Oui	I3+ / C2 / C3
Prime de noël	Oui	
Exonération de contribution à l'audiovisuel public	Oui	Supprimé en 2022
Réduction sociale téléphonique	Oui	
Chèque énergie	Oui	
Complémentaire santé solidaire	Oui	Estimation par comparaison avec le coût d'une mutuelle basique du groupe MAAF
Dégrèvement de taxe d'habitation	Oui	Ecart entre montant TH avec et sans dégrèvements. Supprimée en 2023.

Pour le calcul du loyer, nécessaire pour celui des allocations logement et de plusieurs aides connexes, nous avons repris les sources utilisées lors des collectes de 2001 et 2007. En 2001, nous utilisions les données INSEE sur les loyers moyens selon la taille de la commune. En 2007, nous utilisions des données plus précises fournies par l'observatoire national du marché locatif de la FNAIM. Ces données fournissaient pour les différents centres urbains régionaux des loyers moyens pour les différents types de logements (F1, F2…). Pour estimer le loyer 2020, nous utilisons l'Indice de Référence des Loyers de l'INSEE, qui encadre les augmentations de loyer dans le secteur locatif privé. Cet indice a augmenté de 14,8 % entre 2007 et 2020. On applique une décote de 20 % sur ces loyers en supposant que les ménages à faibles revenus se tournent vers des logements ou des quartiers pour lesquels les loyers sont inférieurs à la moyenne. Pour les communes de petite taille non recensées explicitement par la FNAIM, une décote

supplémentaire selon la taille de la commune est appliquée sur le loyer moyen de la commune de référence (10 % pour les villes moyennes ; 20 % pour les petites communes). Nous estimons les charges locatives à 25 % du loyer. Ces charges sont utilisées pour l'attribution de plusieurs aides, dans le cadre du calcul d'un « reste à vivre ». Certaines aides définissent de façon restrictive le reste à vivre en excluant des charges locatives l'ensemble des dépenses contraintes liées au logement (assurance, eau, électricité, gaz, chauffage, téléphone…). Nous estimons également l'ensemble de ces charges à 25 % du logement, ce qui réduit au total les ressources de 50 % du loyer. Le logement étant supposé appartenir au parc privé, la réduction de loyer solidarité (RLS) ne s'applique pas et n'est donc pas intégrée au calcul de l'APL. La CRDS n'est pas non plus intégrée au calcul de l'APL.

Comme dans nos études précédentes, la réduction du montant de la taxe d'habitation permise par les dégrèvements (y compris son extension en cours) est intégrée au total des droits connexes nationaux. Les montants de la taxe d'habitation sont établis à partir des taux de l'année 2019, dernière année disponible sur le site www.impots.gouv.fr. Dans certaines localités (Lyon, Le Mans, Martigues, Paris, Fontenay-sous-Bois), le taux d'abattement général à la base appliqué par la ville n'est pas disponible car ces communes ont conservé des taux d'abattement (ou des forfaits) antérieurement plus favorables que ceux du droit commun actuel. Dans ce cas, les taux d'abattements imputés sont les taux maximaux actuels (15 %). Pour Paris, les abattements forfaitaires réellement appliqués ont été intégrés. Les abattements sont supposés identiques pour les différentes collectivités percevant la TH sur une même commune. On estime donc un taux global d'imposition (= somme des différents taux appliqués) appliqué à l'estimation de la Valeur Locative Brute du logement du ménage. Cette valeur locative brute (VLB) de la commune est fondée sur des bases cadastrales anciennes. On pose comme hypothèse qu'elle correspond à 6 mois de loyers actuels. Le montant des abattements est quant à lui calculé à partir de la valeur locative moyenne (VLM) de la ville (moyenne des VLB communales). Pour estimer cette VLM, nous prenons comme valeur centrale la VLB celle d'un logement T3 sur la commune. Nous avons vérifié sur quatre communes que cette hypothèse est crédible, ce qui confirme également l'hypothèse précédente d'une valeur locative basée sur 6 mois de loyer (tableau 4).

Tableau 4. Calcul de la valeur locative brute

Commune	VLM en 2019	Valeur de 6 mois de loyers estimés pour un T3 = VLB T3
Paris	6 555	6 546
Marseille	3 163	3 802
Arras	2 773	2 535
Lyon	3 521 (EPCI = 3 764)	3 802

EQUINOXE

Equinoxe est un acronyme pour évoquer un Evaluateur QUantitatif Intégré de droits connexes. C'est un système d'observation des aides aux ménages à bas revenus et de simulation des réformes des transferts sociaux. Il est le seul outil d'évaluation et de calcul disponible en France qui intègre la dimension locale des transferts sociaux en prenant en compte les aides versées par les mairies, les départements, les Caisses d'allocations familiales et les associations caritatives locales. Pour un échantillon de villes dont Paris, Lyon et Marseille, Equinoxe calcule le montant des aides sociales en fonction des ressources du ménage.

Le point de vue retenu est celui du ménage qui perçoit les aides. Le simulateur intègre de façon exhaustive les prestations nationales et/ou légales ainsi que toutes les prestations locales et/ou facultatives, dès lors que ces prestations sont monétaires (ou peuvent être traduites en équivalent monétaire) et calculées sur la base d'un barème. La première version du modèle a été présentée dans l'étude de Anne et L'Horty (2002). Une deuxième version du modèle fondée sur des données collectées entre fin 2006 et début 2007 et sur un nouvel échantillon de communes a été utilisée pour réaliser l'étude de 2009 (Anne et L'Horty, 2009).

Dans chaque localité et pour chaque configuration familiale, Equinoxe calcule le montant des aides en fonction des revenus en prenant en compte les conditions de cumul des droits connexes. Il restitue le montant des aides, les revenus nets et les taux marginaux de prélèvements selon les revenus d'activité des ménages, par catégorie d'aide, par type de ménages ou par localité. Il évalue aussi la durée hebdomadaire de travail qu'il faut effectuer avec un emploi au Smic pour gagner au moins autant que si l'on ne travaille pas (que nous avons appelée « durée de réservation »). En mode simulation, Equinoxe fait réagir les droits connexes à des réformes des prestations nationales et légales.

Lorsque le montant des prestations nationales est intégré dans la base des ressources d'une prestation locale (ce qu'Equinoxe vérifie), on dispose d'un outil permettant d'évaluer les effets sur les revenus d'une réforme des transferts sociaux en prenant en compte les interdépendances entre les prestations. C'est cet outil qui a été utilisé au moment de l'introduction du RSA pour évaluer son impact sur gains du retour à l'emploi.

Prise en compte des changements de périmètres des aides

Les barèmes d'aides locales et de droits connexes sont intégrés dans EQUINOXE selon deux modalités principales : les aides monétaires sont intégrées en fonction de leur montant, défini par les barèmes d'attribution ; les aides sous forme de réductions tarifaires sont comptabilisées par l'écart entre le tarif plein (sans aide) et le tarif aidé. Une modification du tarif plein non répercutée sur les tarifs réduits impacte donc le montant pris en compte.

Les calculs des montants des aides sont effectués en euros constants, en exprimant les euros de 2020 à leur valeur de 2024, de façon à neutraliser l'effet de la hausse des prix sur la période 2020-2024. On effectue aussi des simulations à périmètre constant, en éliminant en 2020 les aides qui ont disparu en 2024 et en éliminant en 2024 celles qui sont apparues depuis 2020. Dans la première catégorie, on trouve par exemple l'exonération de la taxe d'habitation (TH) qui a disparu avec celle-ci. En 2020, on considérait les exonérations de TH dont

bénéficiaient certains ménages sous des conditions de ressources ou de configuration familiale. On considérait également un droit connexe correspondant à l'exonération de redevance télévisuelle pour certains ménages. La disparition de la taxe d'habitation et de la redevance télévisuelle se traduit par une baisse apparente des droits connexes nationaux puisqu'on attribuait auparavant aux ménages bénéficiaires de l'exonération la valeur de la TH ou de la redevance que devaient payer les ménages non aidés. On aurait pu considérer éventuellement que la disparition de ces dispositifs se traduisait par *l'extension* à l'ensemble des ménages de l'aide antérieurement réservée aux ménages bénéficiaires.

Pour ce qui est des aides apparues depuis 2020, le seul cas dans notre base concerne la communauté de communes intégrant Belley qui a introduit un nouveau service de transports en commun, et une aide associée pour certains ménages. Elle n'a pas été prise en compte dans les simulations à périmètre constant.

3. Résultats des simulations

Les simulations distinguent 7 configurations familiales dans six localités et considèrent l'ensemble des aides nationales et légales, les droits connexes nationaux et les aides sociales locales. Il s'agit de comparer des montants d'aides sociales exprimés en euros constants de 2024 et en distinguant la contribution des changements des périmètres des aides entre 2020 et 2024. La comparaison est menée en balayant toutes les situations de revenus d'activité, d'une situation de revenu nul jusqu'à une situation où les revenus dépassent 2,5 Smic. L'idée centrale de notre approche par cas-type est de rechercher des régularités dans les évolutions d'ensemble qui seraient partagées par la plupart des localités et des configurations familiales.

Évolution d'ensemble : de fortes pertes de pouvoir d'achat pour les ménages à plus bas revenus dans l'ensemble des configurations familiales…

Pour faciliter cette recherche de régularités et également pour présenter les résultats de façon synthétique, nous avons choisi de partir du général avant de commenter les évaluations particulières. Nous commençons donc par décrire l'évolution des montants de l'ensemble des droits connexes, nationaux et locaux, en moyenne pour les six localités et pour chaque configuration familiale. Le tableau 5 donne pour chaque configuration familiale les variations des montants des revenus hors droits connexes, ceux des droits connexes nationaux et ceux des aides sociales locales, selon une simple moyenne arithmétique sur les six localités couvertes par l'étude pour 4 niveaux de revenus d'activité, exprimés en part de Smic (0 Smic, ½ Smic, 1 Smic et 1,5 Smic). Les barèmes détaillés en euros constants et à périmètre constant figurent dans les graphiques de l'annexe I pour chacune des configurations familiales.

Globalement, en considérant l'ensemble des revenus des ménages, on constate que les ménages dont le revenu d'activité est nul ou proche de la moitié du Smic ont subi une perte nette de pouvoir d'achat entre 2020 et 2024, pour presque toutes les configurations familiales (la seule exception est celle d'une famille monoparentale dont le revenu d'activité est d'un demi Smic). Pour les ménages sans revenu d'activité, bénéficiaires du RSA socle, la baisse de

revenu sur une année et exprimée en termes réels atteint 739 €, ce qui correspond à 5,9 % pour les personnes seules. Elle est de 5,4 % pour les couples sans enfants, 6,1 % pour les couples avec un enfant, 5,5 % pour les couples avec deux enfants et 11,5 % pour les couples avec trois enfants. En moyenne, la baisse de revenus réels pour les ménages sans revenu d'activité est de 5,5 % pour toutes les configurations familiales entre 2020 et 2024.

… qui s'expliquent de façon prépondérante par un mouvement de contraction des montants réels des droits connexes…

Même sans tenir compte des variations des droits connexes, les ménages dont le revenu d'activité est inférieur ou égal à demi Smic auraient connu une perte de pouvoir d'achat sur la période, pour presque toutes les configurations familiales, mais d'une moindre ampleur. Le tableau 5 indique de façon claire que les variations réelles des revenus disponibles des ménages sans revenu d'activité ou avec un revenu proche d'un demi-Smic s'expliquent de façon prépondérante par celles des droits connexes. Les variations des revenus hors droits connexes sont en effet assez éloignées de celles des revenus disponibles, pour les plus bas revenus et dans toutes les configurations familiales.

Quelques exemples peuvent être donnés. Une personne seule sans revenu d'activité a perdu 739 euros de revenus réels entre 2020 et 2024. Elle n'en aurait perdu que 150 € hors droits connexes. Une famille mono-parentale avec un enfant de moins de trois ans a vu son revenu réel diminuer de 391 € alors qu'il aurait dû augmenter de 245 € hors droits connexes. Un couple avec deux enfants sans revenu d'activité a perdu 1 157 € de revenus réels dont 666 € s'expliquent par les aides nationales et légales et 491 € par la baisse des droits connexes.

En revanche, les ménages dont le revenu d'activité est égal au Smic ou le dépasse ont connu une hausse de leur revenu réel entre 2020 et 2024, dans toutes les configurations familiales. Ce contraste renvoie en partie à l'écart dans l'évolution entre le Smic, plus favorable, et celles des aides sociales nationales à caractère légal, en particulier du RSA, d'autre part, qui a été moins favorable du point de vue de la préservation du pouvoir d'achat. Elle s'explique aussi par le fait que, comme les droits connexes sont assez fortement dégressifs, ils contribuent moins aux variations de pouvoir d'achat des ménages dont le revenu se situe au-delà du Smic.

… dont l'origine est liée essentiellement aux droits connexes nationaux

Le tableau 5 et l'annexe II permettent également d'identifier les raisons de cette forte contribution des droits connexes aux pertes de pouvoir d'achat des ménages à bas revenus. Alors que la contribution des aides sociales locales, en moyenne pour les six localités, est faible et de signe variable, celle des droits connexes nationaux apparaît systématiquement négative et d'assez forte ampleur pour presque toutes les configurations de ménages et tous les niveaux de revenu. Ce sont ces fortes baisses des droits connexes nationaux qui expliquent la majeure partie des mouvements de l'ensemble des droits connexes et qui conduisent aux fortes pertes de pouvoir d'achat pour les ménages à plus bas revenus qui sont résumées dans le tableau 5.

Tableau 5. Variations réelles des montants d'aides sociales entre 2020 et 2024 (en euros constants)

	S	I3-	I3+	C0	C1	C2	C3
Revenus hors droits connexes							
0 Smic	-150	245	531	-600	-699	-666	-993
0,5	286	-112	1 125	-147	-818	-570	- 1 029
1,0	1 004	1 388	1 447	856	789	758	581
1,5	987	1 881	1 940	1 349	1 282	1 251	1 210
Droits connexes nationaux							
0 Smic	-540	-509	-622	-515	-469	-534	-505
0,5	-328	75	-195	- 96	159	-376	-348
1,0	-333	78	-342	-315	-167	-216	448
1,5	-333	-374	-494	-459	-374	-517	515
Aides sociales locales (moyenne 6 loc)							
0 Smic	- 49	-127	- 4	- 27	-108	43	-464
0,5	16	165	- 16	- 27	102	- 15	-499
1,0	149	347	375	70	231	299	-195
1,5	-	- 1	76	52	28	289	234
Ensemble							
0 Smic	-739	-391	- 96	- 1 141	- 1 276	- 1 157	- 1 962
0,5	- 26	129	913	-270	-557	-960	- 1 877
,0	820	1 813	1 479	611	853	841	834
1,5	653	1 506	1 521	942	935	1 023	1 959

L'annexe II introduit une décomposition supplémentaire, en simulant les barèmes à périmètres constants. Il apparait visuellement pour la plupart des configurations familiales et des niveaux de revenus d'activité, que les différences des montants d'aide entre 2020 et 2024 sont plus accentués à périmètre constant, ce qui suggère que les changements de périmètres participent à la forte contribution des droits connexes nationaux.

Le tableau 6 détaille les évolutions des barèmes des droits connexes nationaux. D'une part, les droits connexes présents à la fois en 2020 et 2024 ont pour la plupart subi des baisses réelles de montant. La prime de Noël, la réduction sociale du téléphone et le chèque énergie n'ont pas été revalorisés sur la période : leurs montants nominaux sont demeurés inchangés et leurs montants réels ont donc été diminués de façon inversement proportionnelle à l'inflation sur cette période. L'allocation de rentrée scolaire a vu son montant courant réduit. D'autre part, la suppression de la taxe d'habitation et de la contribution à l'audiovisuel public conduisent à faire apparaître dans les simulations à périmètre constant une baisse des

montants perçus par les ménages à bas revenus qui étaient les seuls à être exonérés. Il s'agit effectivement d'une baisse de pouvoir d'achat relativement aux autres ménages, même si les montants sont inchangés dans l'absolu pour les ménages à bas revenus.

Le seul droit connexe national qui ait connu une évolution positive de son montant en euros constants est la complémentaire santé solidaire. Les modalités d'attribution sont restées les mêmes mais le coût de la complémentaire santé utilisée comme référence[124] a assez fortement augmenté, bien au-delà de l'inflation. Cette évolution n'a été que partiellement compensée par la hausse de ses seuils d'éligibilité (+7,2 %) qui a été inférieure à l'inflation, conduisant à une réduction des seuils d'éligibilité en euros constants.

Tableau 6. Évolution des barèmes des Droits Connexes Nationaux (DCN)

Droit connexe national	Évolution 2020-2024	Conséquence dans les simulations
Prime de Noël	Montant identique	Baisse des montants en € constants
Réduction sociale téléphonique	Montant identique	Baisse des montants en € constants
Chèque énergie	Hausse de 2,8 % des seuils. Montant identique	Baisse des montants en € constants. Baisse des seuils d'éligibilité en € constants.
Allocation de rentrée scolaire	Montant en baisse en € courants	Baisse des montants en € constants
Complémentaire Santé Solidaire	Hausse de 7,2 % des seuils. Hausse supérieure à l'inflation du coût de la CS de référence (MAAF avec options minimales)	Hausse des montants en € constants. Baisse des seuils d'éligibilité en € constants.
Exonération de la contribution à l'audiovisuel public	Suppression de cette contribution en 2024	Baisse apparente des montants à périmètre constant.
Dégrèvement de la taxe d'habitation	Suppression de la TH en 2024	Baisse apparente des montants à périmètre constant.

124 Nous avons utilisé le simulateur de la MAAF dans lequel nous avons retenu les options minimales de garantie pour les différents soins en 2020 et 2024. Selon les configurations familiales, la hausse du coût de la complémentaire santé est situé entre 19,8 % pour une personne isolée et 40,4 % pour un couple avec trois enfants. Les données de la Mutualité française indiquent de leur côté une croissance moyenne de 23,1 % sur la période.

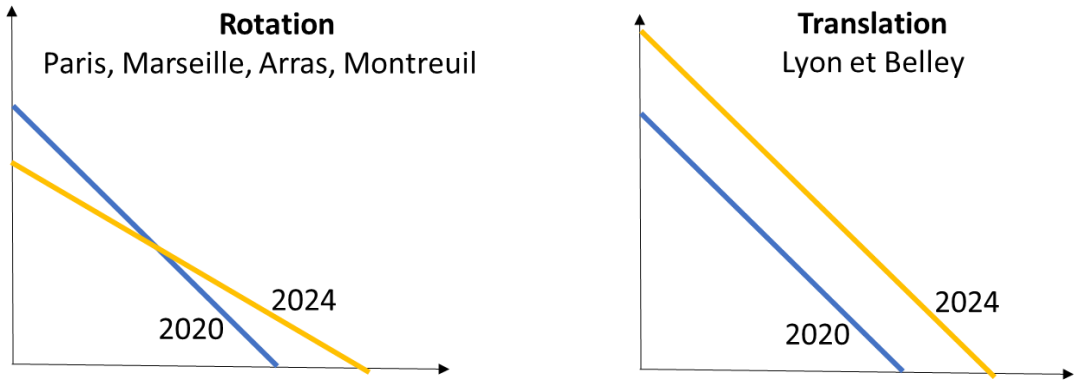
Les aides sociales locales ont quant à elle une contribution plus hétérogène selon les localités

Les ajustements des barèmes des aides sociales locales sont plus hétérogènes, selon les types d'aides comme selon les localités. Les moyennes qui figurent dans le tableau 5 ne permettent pas d'exprimer cette diversité. Elles suggèrent néanmoins un mouvement d'ensemble de réduction des aides locales pour les plus bas revenus d'activité, en-deça de demi Smic et un mouvement plutôt inverse au-delà, amplifiant ainsi les effets de la baisse réelle des montants d'aides nationales pour les plus bas revenus et l'atténuant pour les revenus proches du Smic.

Des simulations des montants d'aides sociales locales ont été réalisées pour chacune des six localités et chacune des sept configurations familiales permettant de calculer les montants d'aides en euros constants en 2020 et 2024 et les résultats ont été représentés graphiquement de façon systématique. L'idée est toujours de rechercher des régularités dans les évolutions là où les données brutes suggèrent une grande variété d'évolutions, selon les types d'aide, les configurations familiales et les localités.

Un examen systématique de l'ensemble des résultats détaillés des simulations indique que deux ensembles de localités peuvent être distingués, qui sont schématisés dans la figure 1. D'un côté, des villes connaissent des augmentations réelles de leurs aides sociales locales pour tous les niveaux de revenus et toutes les configurations familiales. Dans un graphique dont l'axe horizontal donne le revenu d'activité et l'axe vertical le montant des aides locales, les barèmes semblent translatés vers le haut. Les villes concernées sont Lyon et Belley. Dans ces deux localités, les montants des aides semblent avoir été sur-ajustés à l'inflation, de façon sans doute à protéger l'ensemble des ménages à bas revenus du risque de baisse de pouvoir d'achat associé à la forte inflation. Les aides sociales locales ont alors amorti les effets de la contraction des droits connexes nationaux, sans toutefois parvenir à la contrebalancer totalement.

Figure 1. Deux schémas type pour résumer les mouvements d'ensemble des aides sociales locales



Dans les quatre autres localités (Paris, Marseille, Arras et Montreuil), le mouvement est différent mais l'on peut aussi identifier des régularités selon la plupart des configurations familiales. Dans le même type de graphique où l'axe horizontal donne le revenu d'activité et l'axe vertical le montant des aides locales, la courbe qui enveloppe les barèmes des aides locales ne subit pas une translation mais plutôt un mouvement de rotation : les montants réels des aides sont diminués pour les plus bas revenus, en-deçà du demi Smic et ils sont augmentés pour les revenus plus élevés. C'est ce mouvement que l'on retrouve logiquement dans la moyenne arithmétique des six localités et qui est présent dans les données du tableau 5. Les montants des aides ont été sous-indexés aux prix tandis que les seuils d'attribution ont été revalorisés. En termes réels, ces localités deviennent moins généreuses pour les ménages les plus pauvres et plus généreuses pour les ménages moins défavorisés.

Conclusion

Les droits connexes sont par définition des aides sociales qui ne sont pas encadrées légalement, ce qui laisse potentiellement de larges marges d'adaptation à leurs offreurs. Dans cette étude, nous nous sommes focalisés sur l'épisode inflationniste de la première moitié des années 2020 pour décrire la nature des ajustements qui se sont effectivement produits dans les conditions d'attribution des droits connexes à l'échelle nationale et locale. L'étude est partielle parce qu'elle ne porte que sur un petit nombre de localités (6) et sur une période particulière (2020-2024). Mais elle couvre l'ensemble des aides sociales accessibles localement aux ménages à bas revenu et repose sur des simulations pour toutes les configurations familiales et tous les niveaux de revenus d'activité.

Le constat d'ensemble est celui d'une contraction du montant réel des aides accordées aux plus bas revenus. Dans le contexte d'un choc inflationniste d'ampleur inhabituelle, les aides ont été globalement sous-indexées conduisant à des pertes de pouvoir d'achat dont le niveau moyen se situe autour de 5,5 % pour les ménages sans revenu d'activité. Alors que le Smic, le RSA et l'ensemble des dispositifs d'aides de portée nationale et légale sont indexés de façon quasi-automatique sur les augmentations de l'indice des prix à la consommation, les ajustements des droits connexes font apparaitre des modes d'ajustement plus hétérogènes et plus volatiles qui vont finalement expliquer en moyenne la majeure partie des pertes de pouvoir d'achat des ménages à bas revenus, quelle que soit la configuration du ménage.

L'étude indique que ce sont les ajustements des droits connexes nationaux, dont l'État a la responsabilité, qui ont connu les plus fortes baisses réelles, du fait de la disparition de certaines exonérations et de l'absence de revalorisation de plusieurs aides nationales. Les ajustements des aides sociales locales, plus hétérogènes encore, ont contribué à amplifier le mouvement dans quatre localités sur six et l'ont plutôt atténué dans les deux localités restantes.

Ce travail est essentiellement descriptif et il ne prétend pas décrire un effet causal de l'inflation sur les aides aux bas revenus. Il repose sur une méthode de cas-types et gagnerait à être enrichi par une perspective de micro-simulation intégrant des réactions

comportementales à ces ajustements dans les montants d'aide et une mesure des effectifs de bénéficiaires concernés dans chaque localité et pour chaque configuration familiale, ce qui n'est pas envisageable à un niveau spatial aussi fin. Il suppose de surcroît un plein recours des ménages à bas revenus à l'ensemble des aides sociales nationales et locales auxquels ils ont accès. Ces limites méritent d'être conservées à l'esprit.

Toutefois, il nous semble que malgré toutes ces limites effectives, l'étude illustre l'importance que peut avoir dans certains contextes des éléments qui peuvent paraître négligeables dans d'autres contextes. Les droits connexes, qui ne sont pas pris en compte dans la littérature sur la mesure des effets redistributifs et incitatifs des aides sociales, ont une contribution potentiellement de premier plan dans la dégradation du pouvoir d'achat des ménages à bas revenus dans le contexte d'un choc inflationniste. Il est pertinent de les considérer comme un chemin d'impact privilégié dans les recherches qui relient inflation et pauvreté.

Références citées

Anne D. et L'Horty Y. (2002), « Transferts sociaux locaux et retour à l'emploi », *Économie et Statistique*, n° 357-358.

Anne D. et L'Horty Y. (2009), « Aides sociales locales, revenu de Solidarité active (RSA) et gains du retour à l'emploi », *Économie et Statistique*, n° 429-430, p. 129-157.

Anne D. et L'Horty Y. (2022), « Droits connexes et aides sociales locales : un nouvel état des lieux/Social Benefits, Related Entitlements and Local Social Support: A New Assessment », *Économie et Statistique*, n° 530(1), p.3-27.

Cahuc P. et Prost C. (2015), « Améliorer l'assurance chômage pour limiter l'instabilité de l'emploi. *Notes du conseil d'analyse économique*, vol. 24(5), 1-12.

Carcillo S. (2024), *Salaire minimum interprofessionnel de croissance*, rapport du Groupe d'experts sur le Smic, 28 novembre.

Chareyron S. (2018), « Pauvreté et non-recours aux dispositifs sociaux : l'étude du RSA "socle seul" », *Économie & prévision*, n° 213(1), p. 41-59.

Easterly W. et Fischer S. (2001), « Inflation and the Poor », *Journal of Money, Credit and Banking*, vol. 33(2), 160-178.

Ferreira F. H. et Ravallion M. (2008), « Global poverty and inequality: a review of the evidence », The World Bank Policy Research Working Paper, n° 4623.

Jaravel X. (2021), « Inflation inequality: Measurement, causes, and policy implications. *Annual Review of Economics*, vol. 13, p. 599-629.

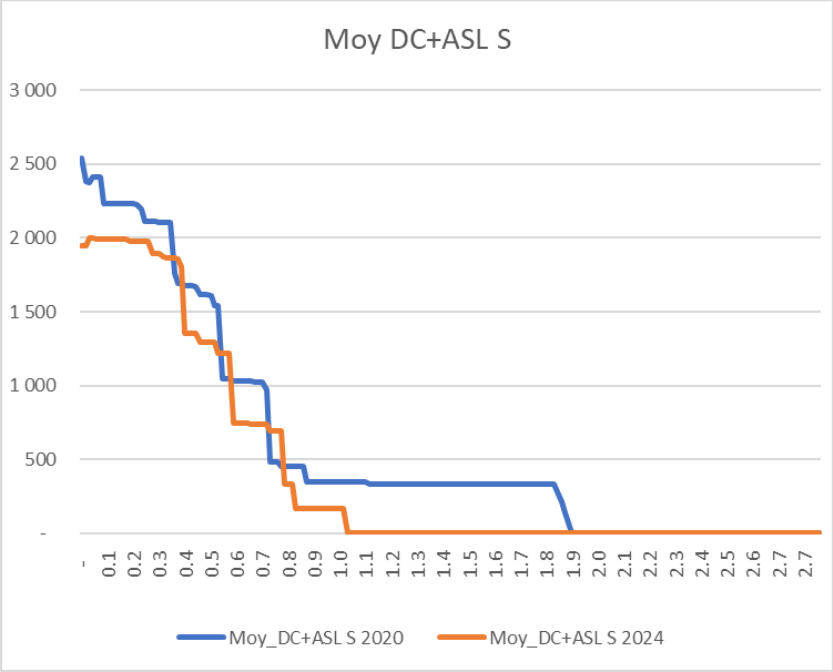
Rieg C. et Rousset A. (2025), « Taux de pauvreté et inégalités s'accroissent fortement », *Insee Première*, n° 2063, juillet.

Talukdar S. R. (2012), *The effect of inflation on poverty in developing countries: A panel data analysis* (Doctoral dissertation).

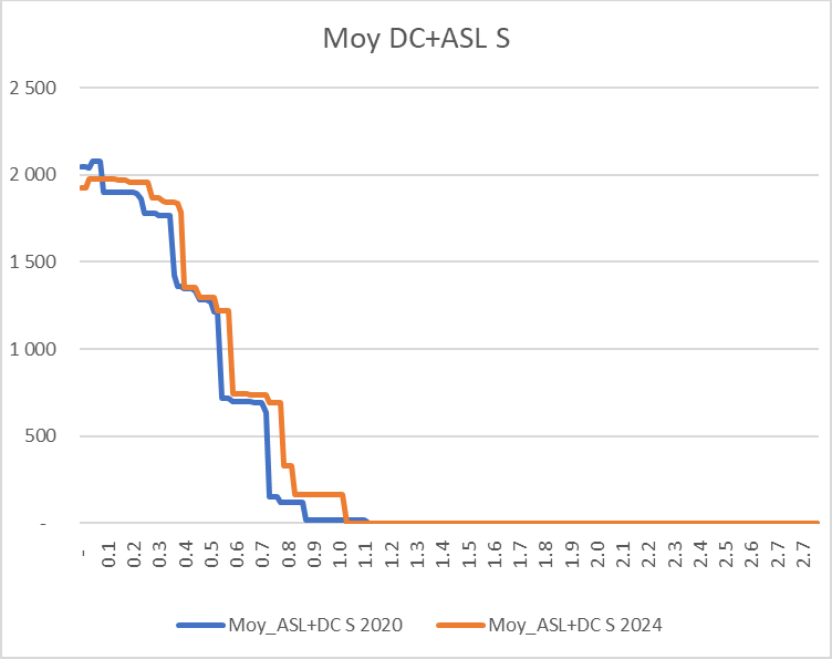
Annexe I. Évolution des montants de l'ensemble des droits connexes (nationaux et locaux) en euros constants et à périmètre constant, en moyenne pour les six communes étudiées

Graphique A1-1. Personne seule

En € constants

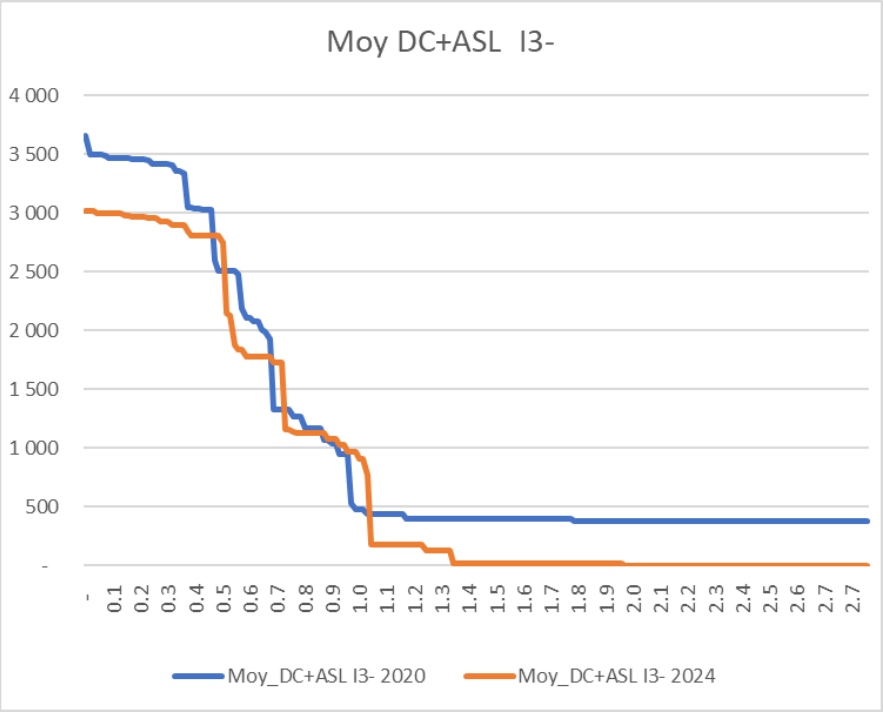


À périmètre constant

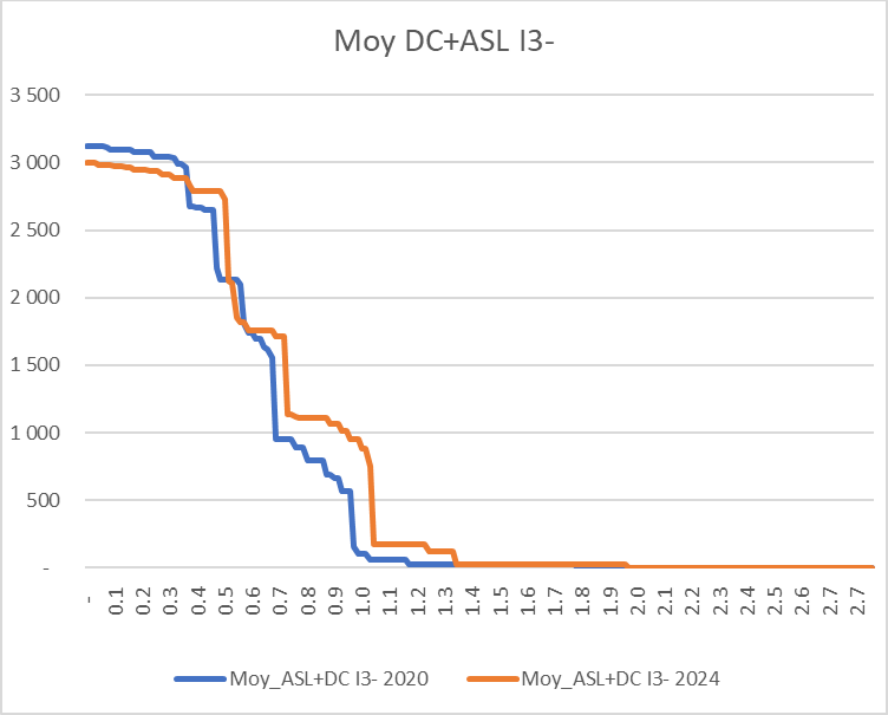


Graphique A1-2. Famille mono-parentale avec un enfant de moins de trois ans

En € constants

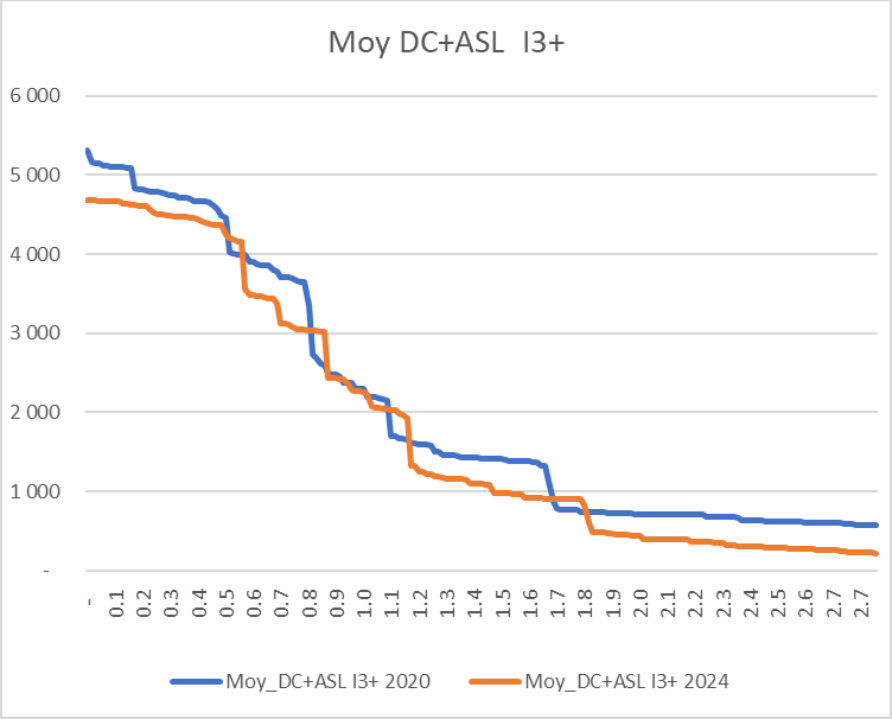


À périmètre constant

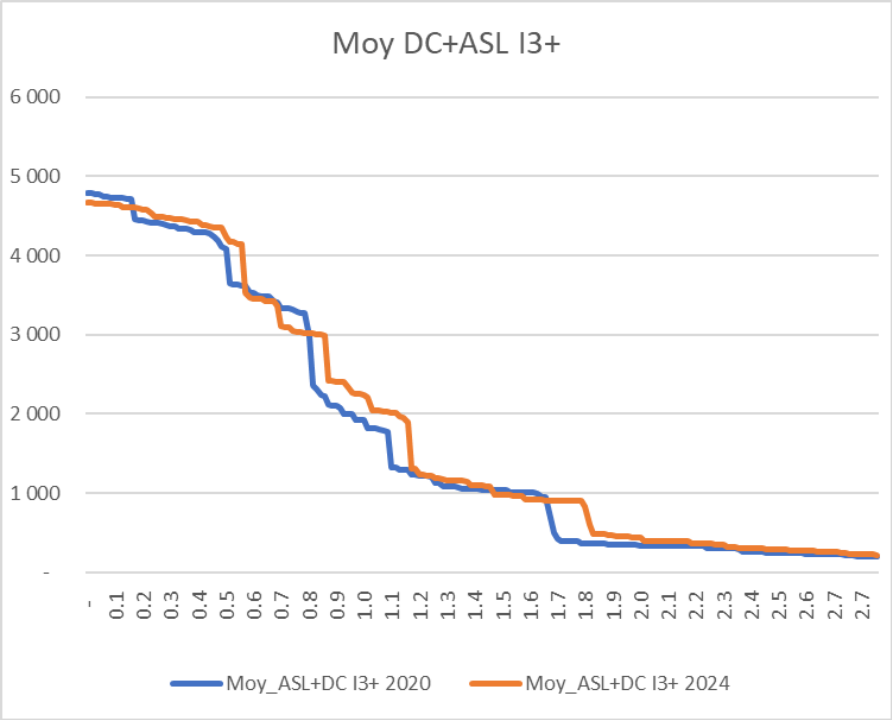


Graphique A1-3. Famille mono-parentale avec un enfant de plus de trois ans

En € constants

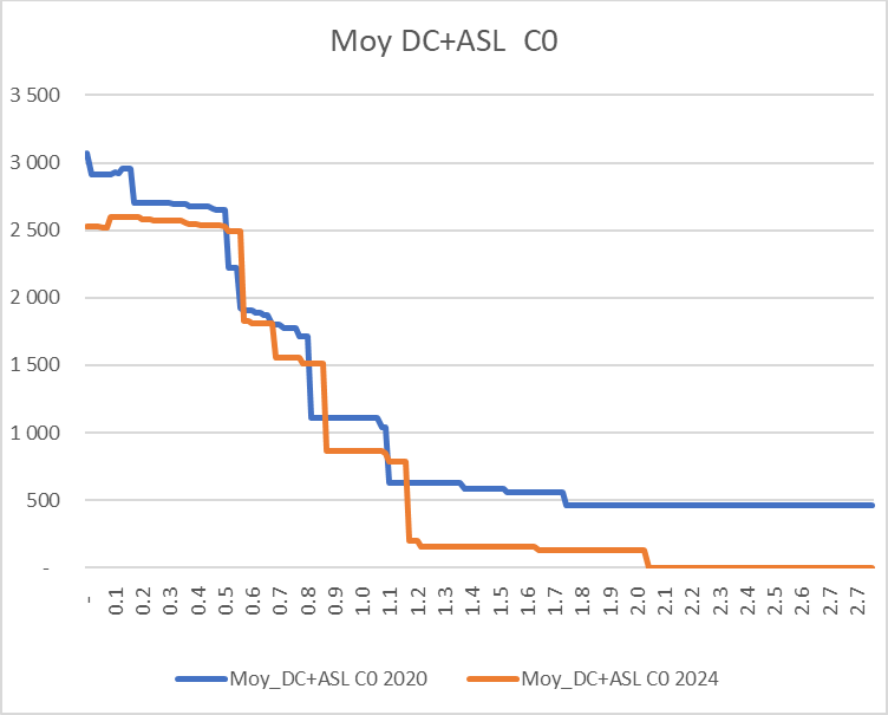


À périmètre constant

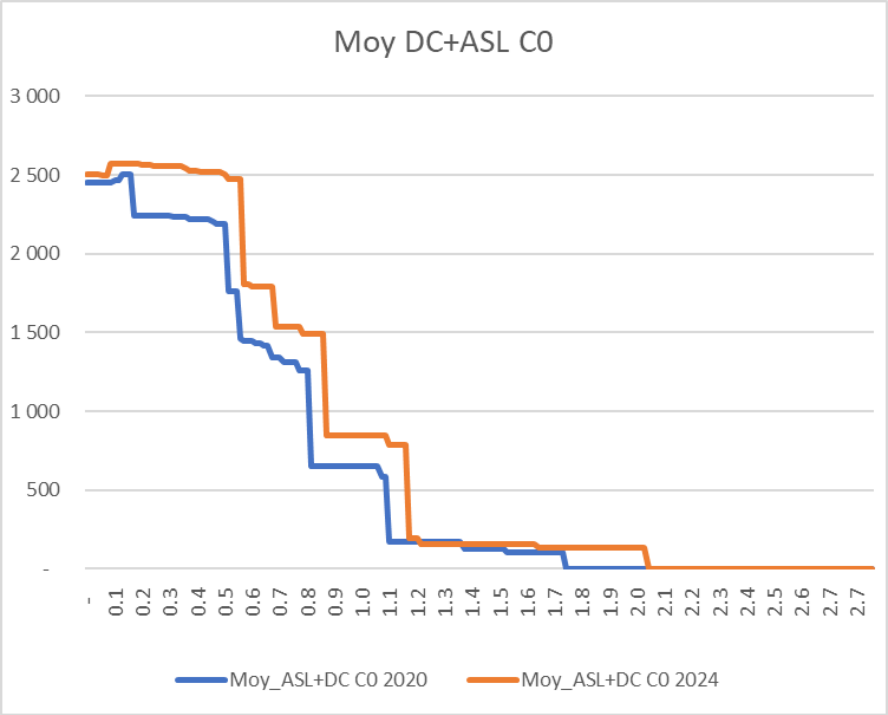


Graphique A1-4. Couple sans enfant

En € constants

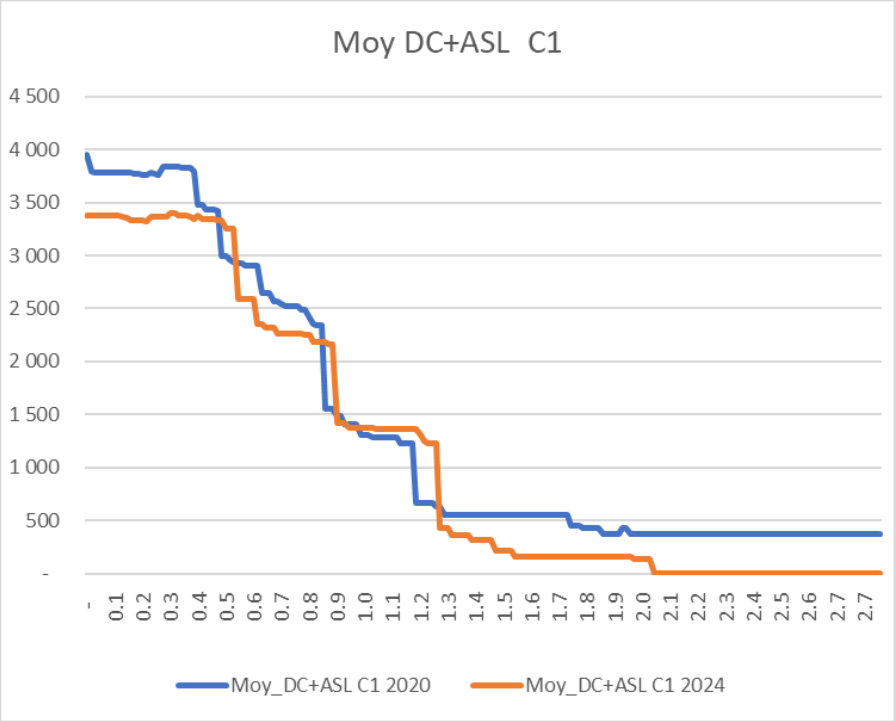


À périmètre constant

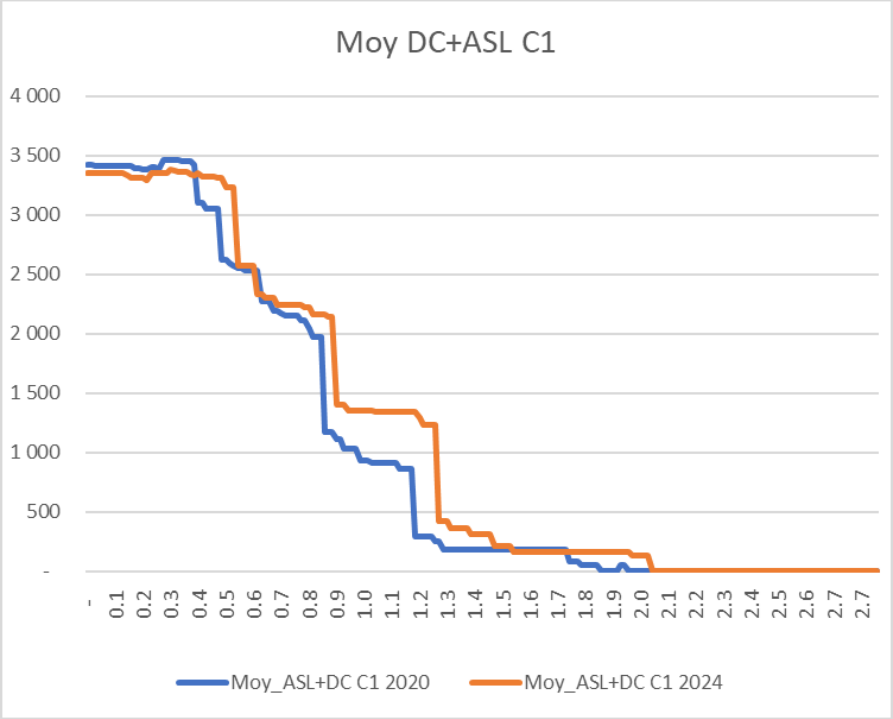


Graphique A1-5. Couple avec un enfant

En € constants

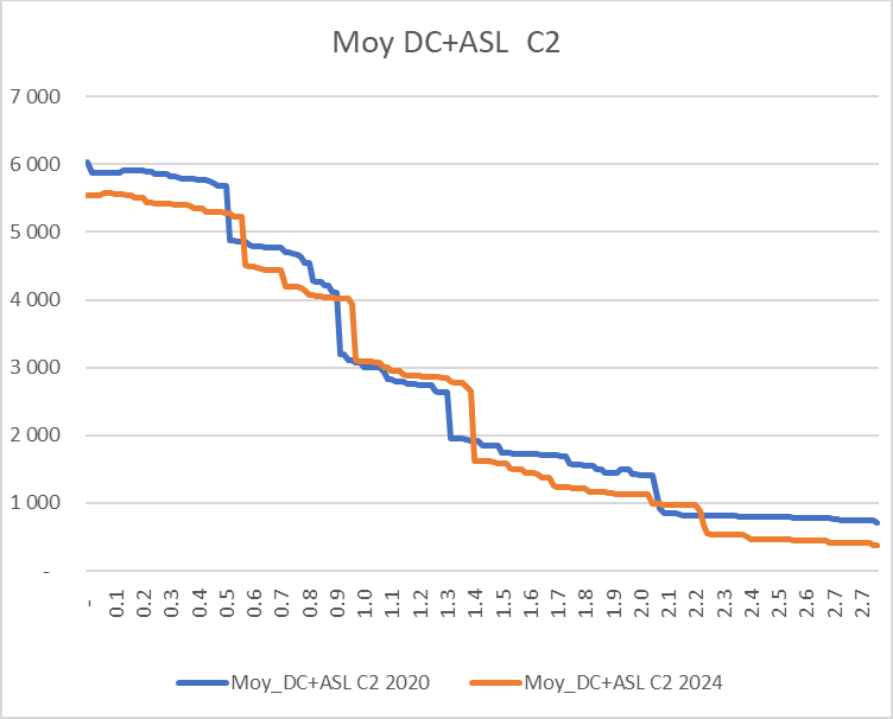


À périmètre constant

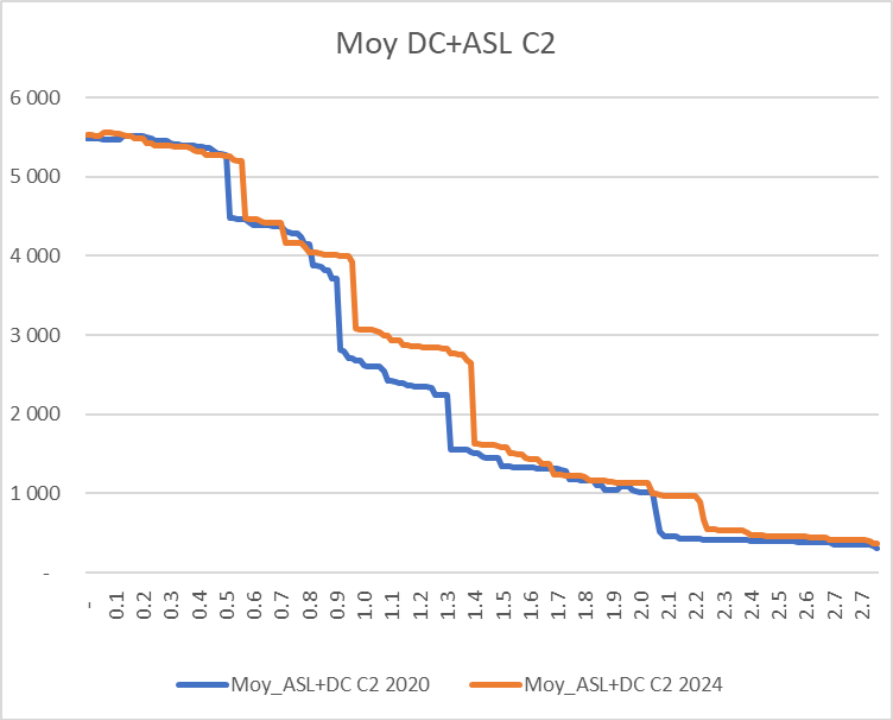


Graphique A1-5. Couple avec deux enfants

En € constants

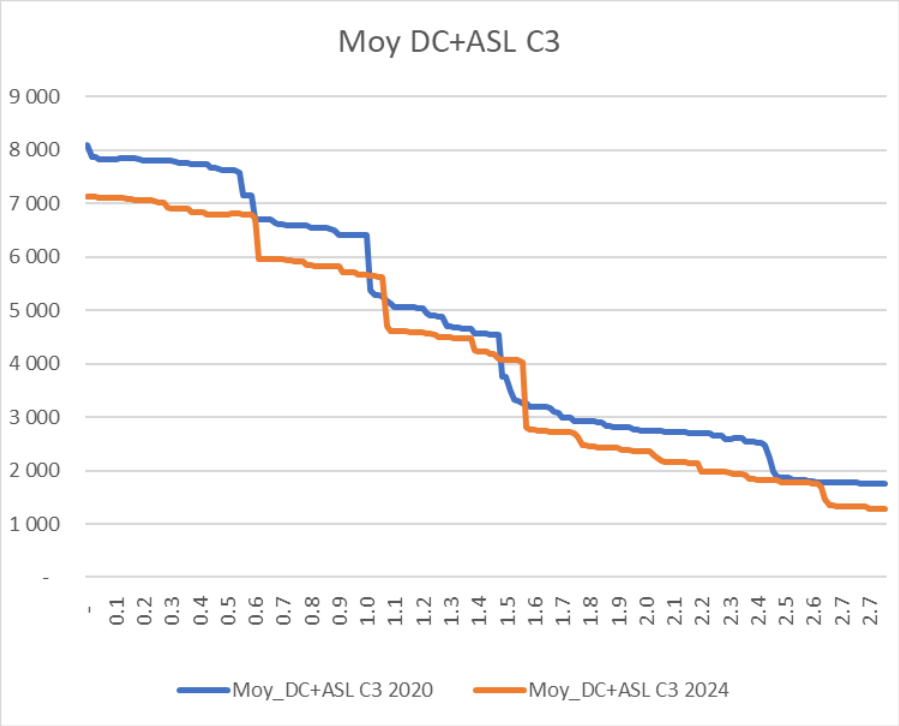


À périmètre constant

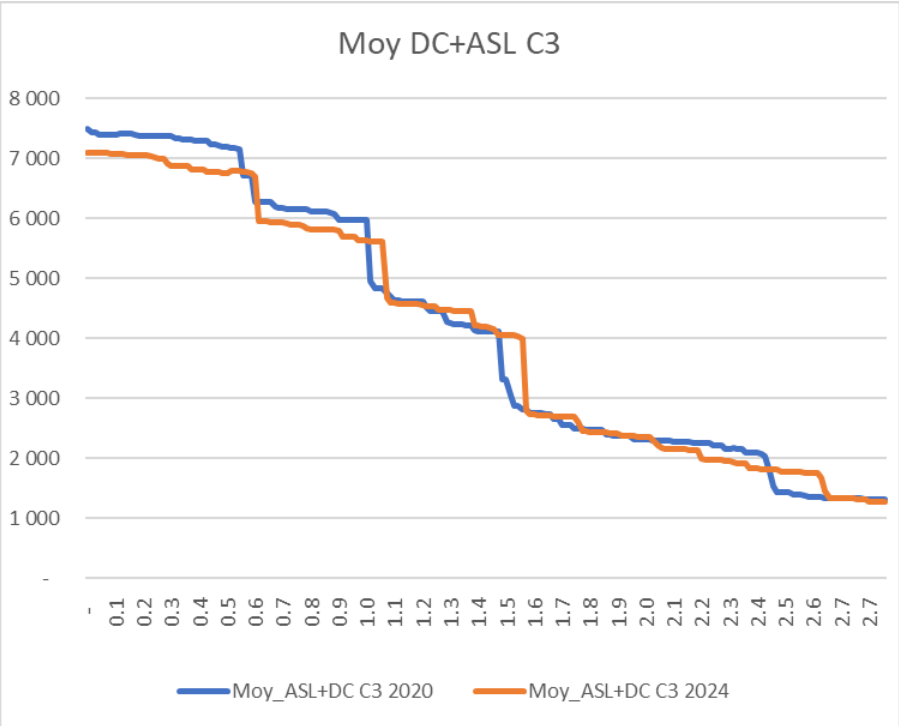


Graphique A1-6. Personne seule

En € constants



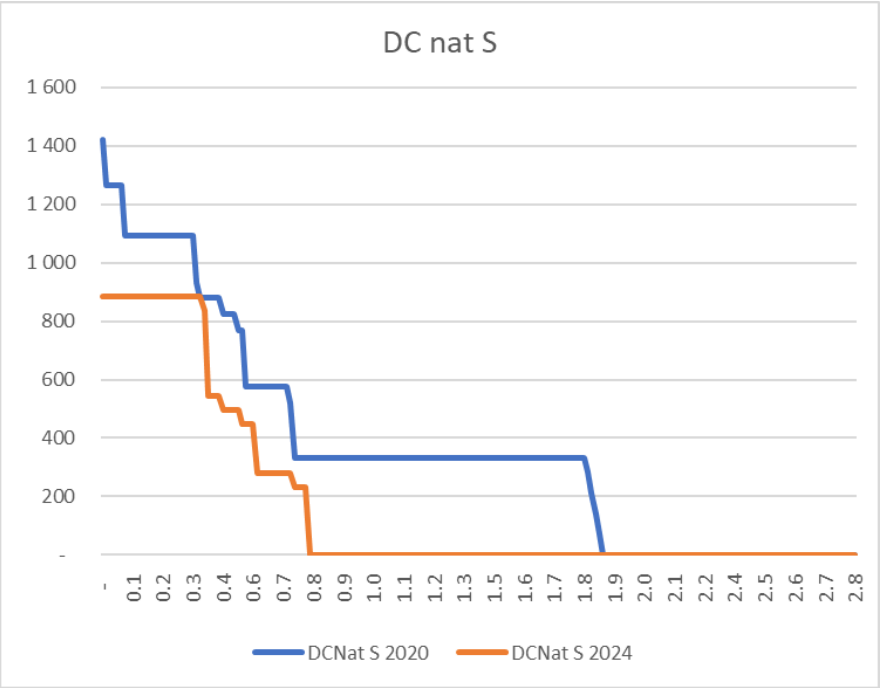
À périmètre constant



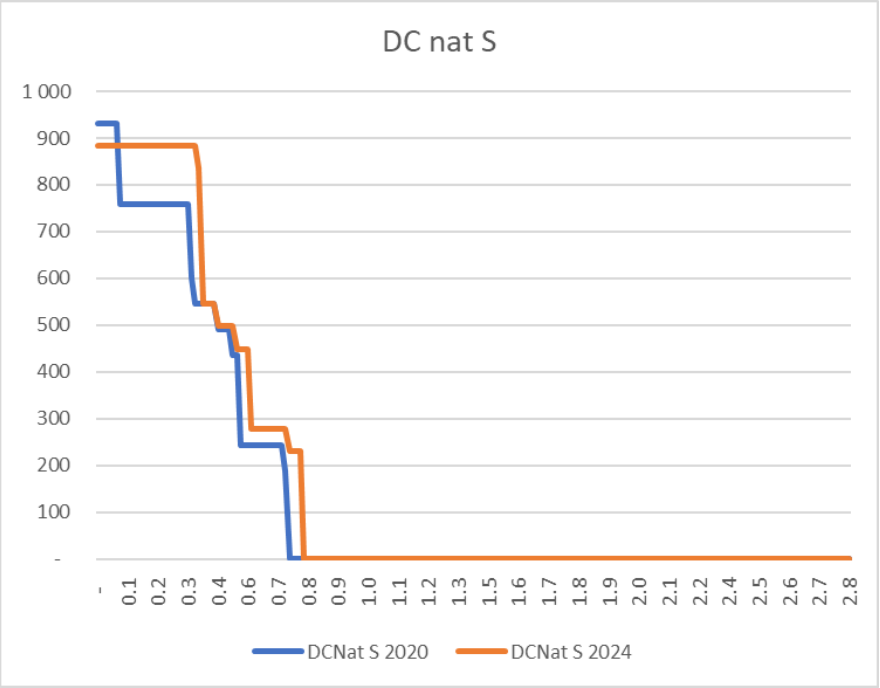
Annexe II. Évolution des montants des droits connexes nationaux en euros constants et à périmètre constant

Graphique A2-1. Personne seule

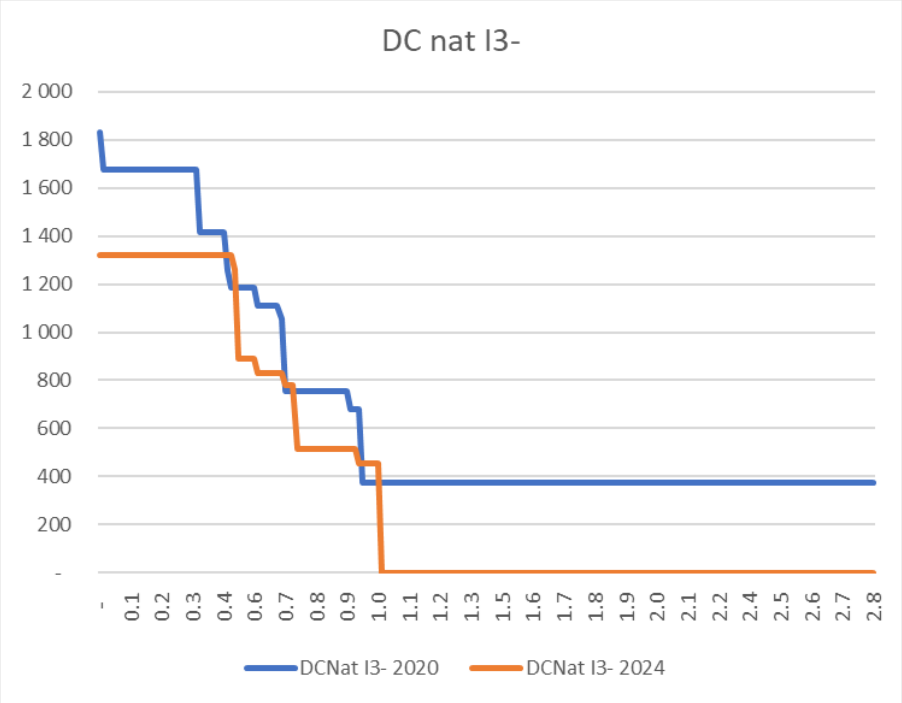
En € constants



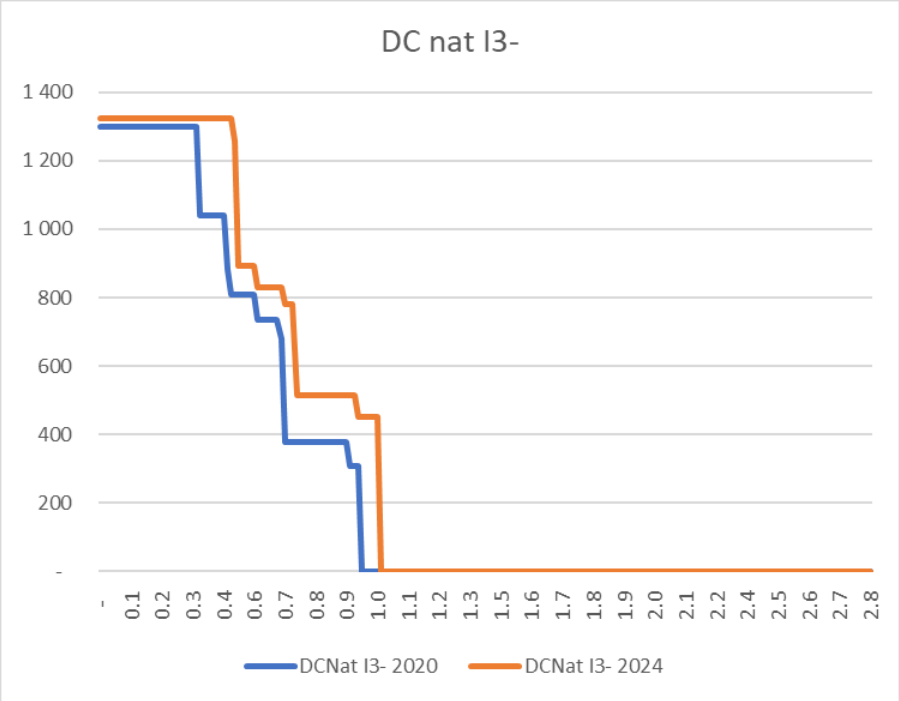
À périmètre constant



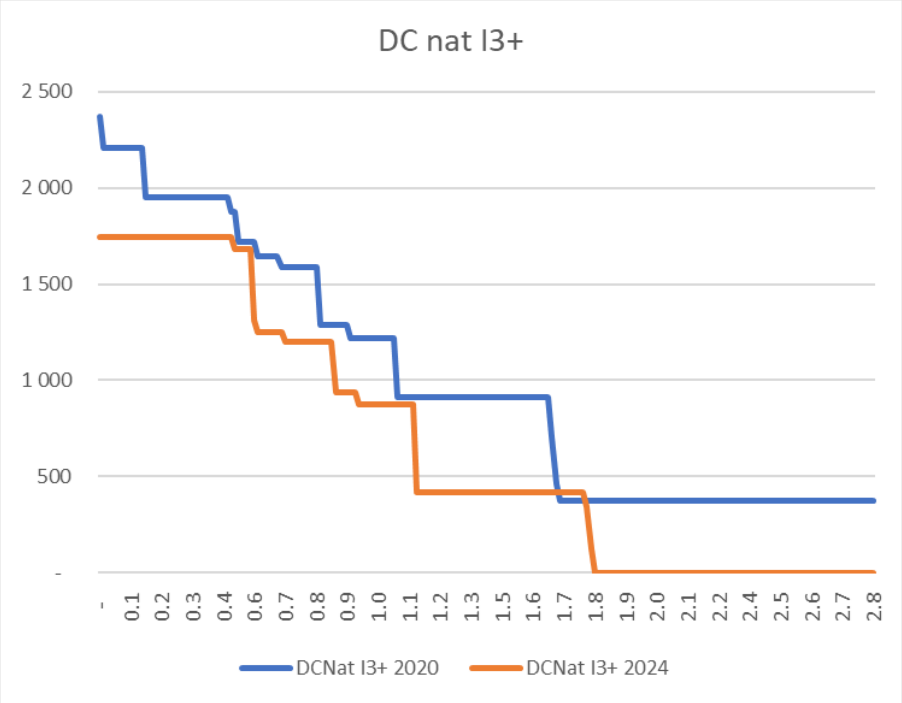
En € constants



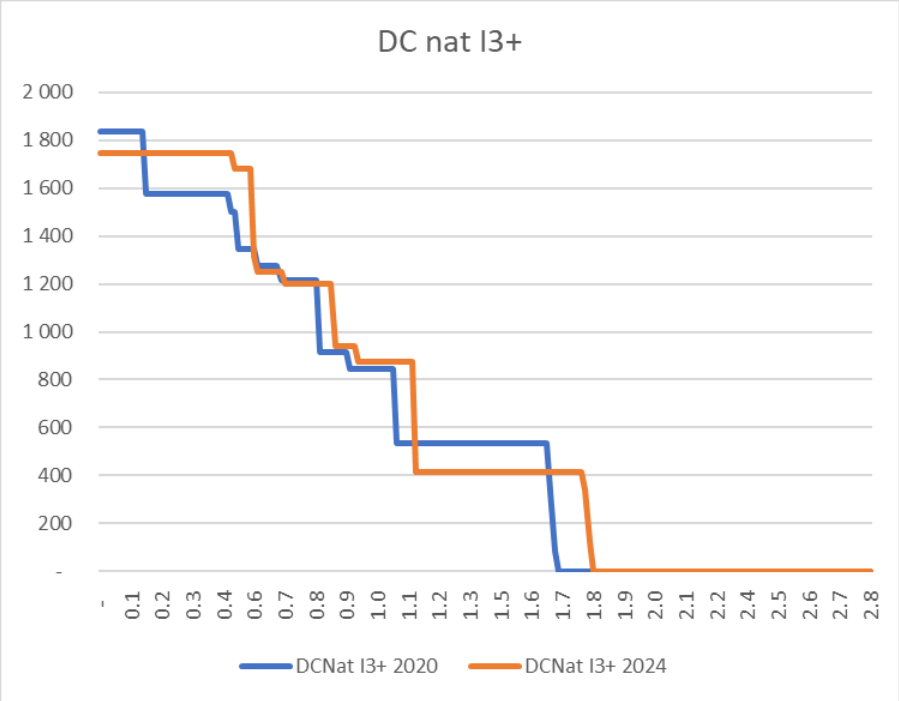
À périmètre constant



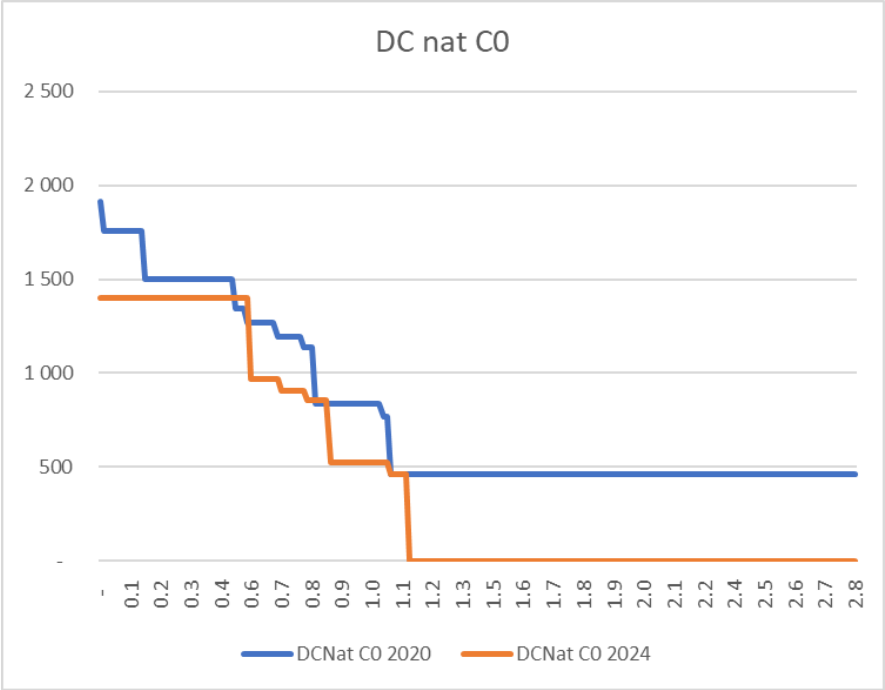
En € constants



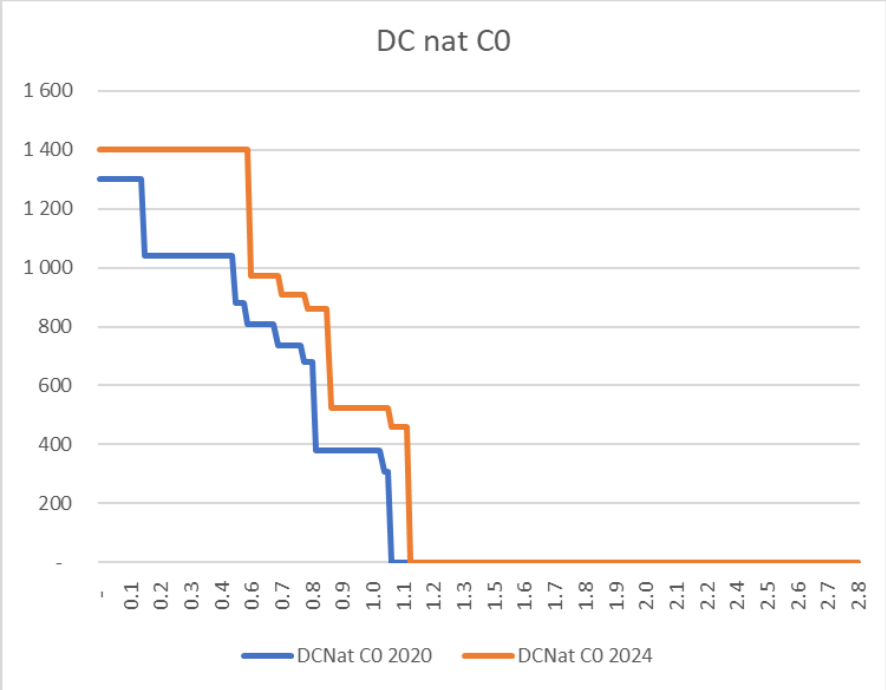
À périmètre constant



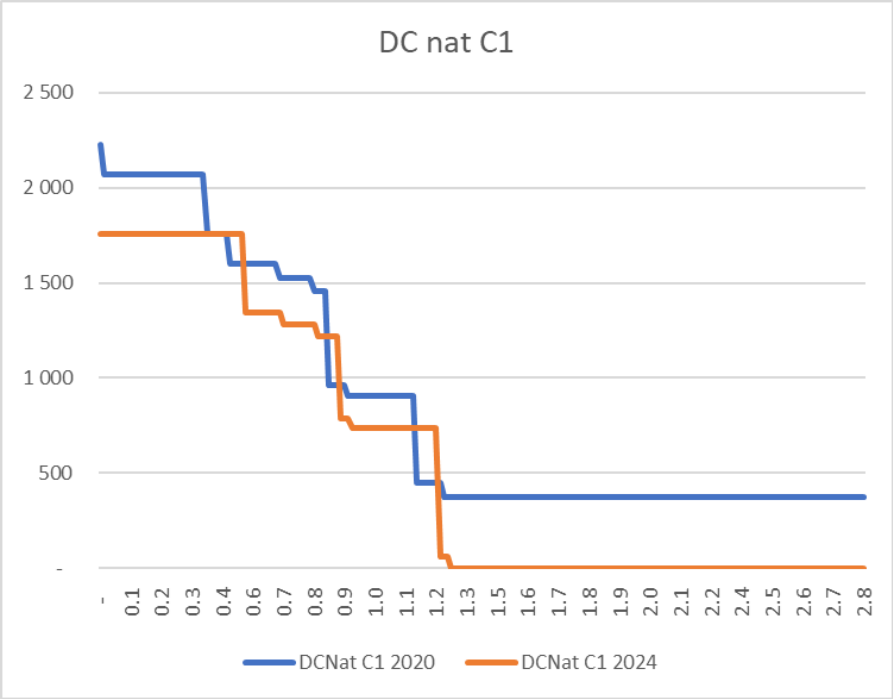
En € constants



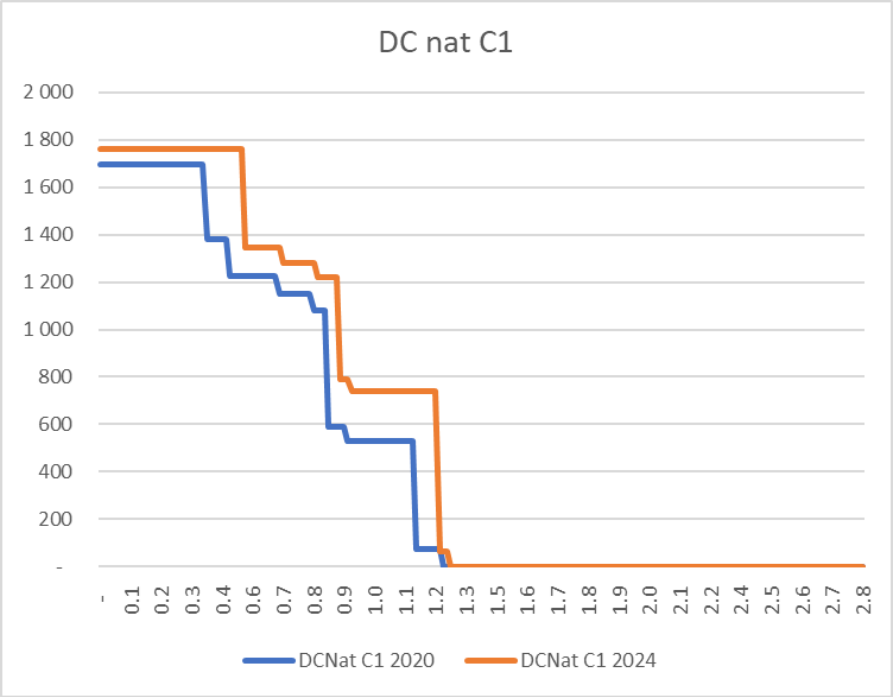
À périmètre constant



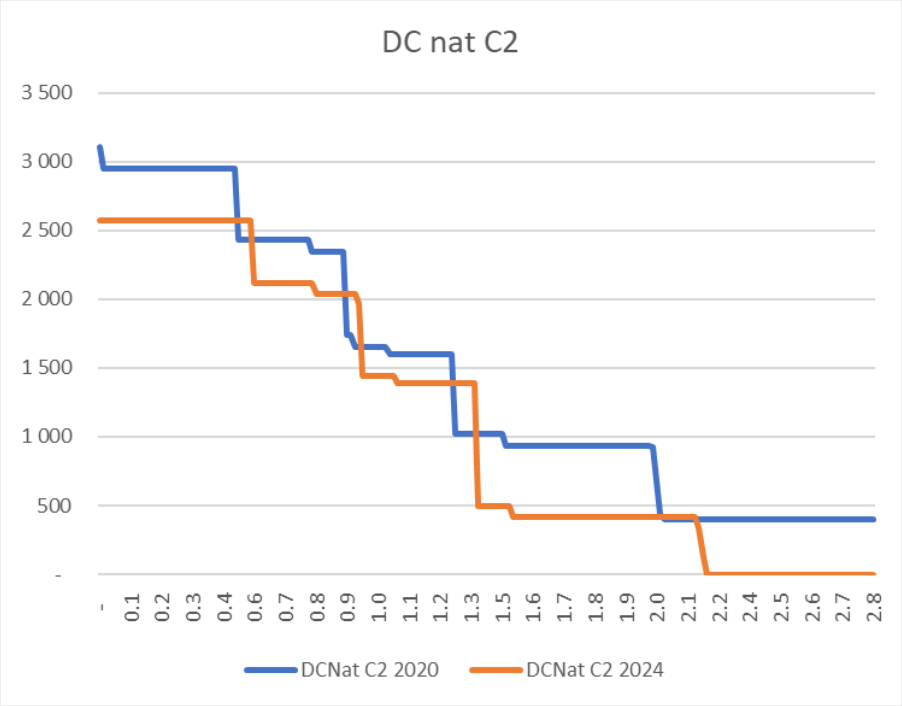
En € constants



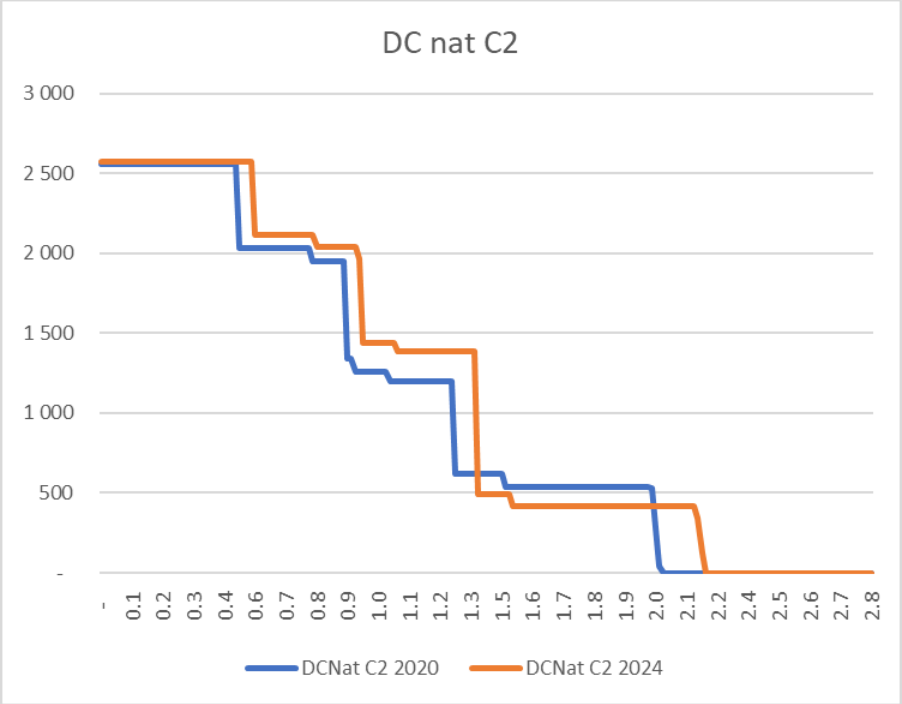
À périmètre constant



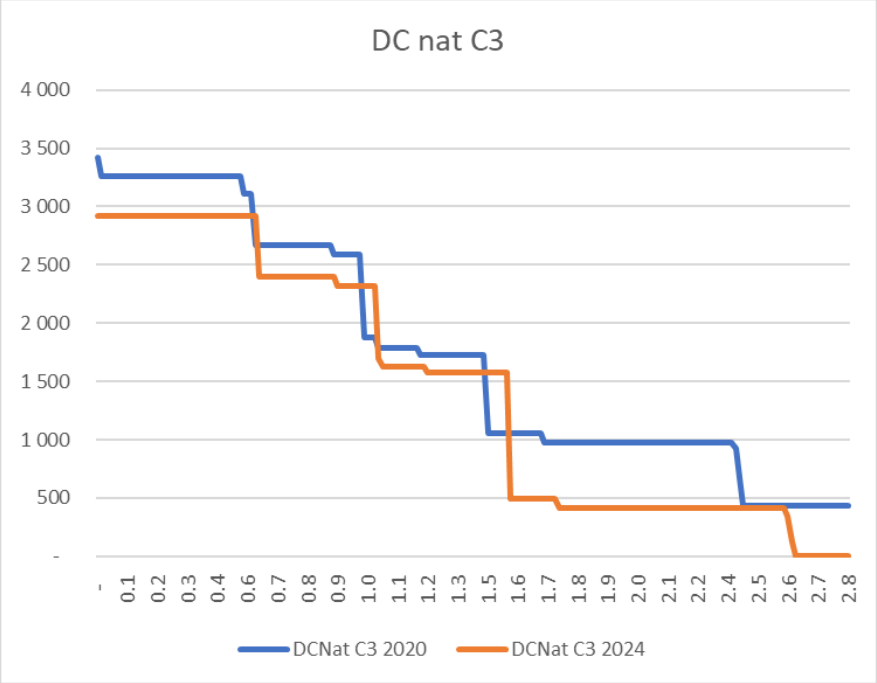
En € constants



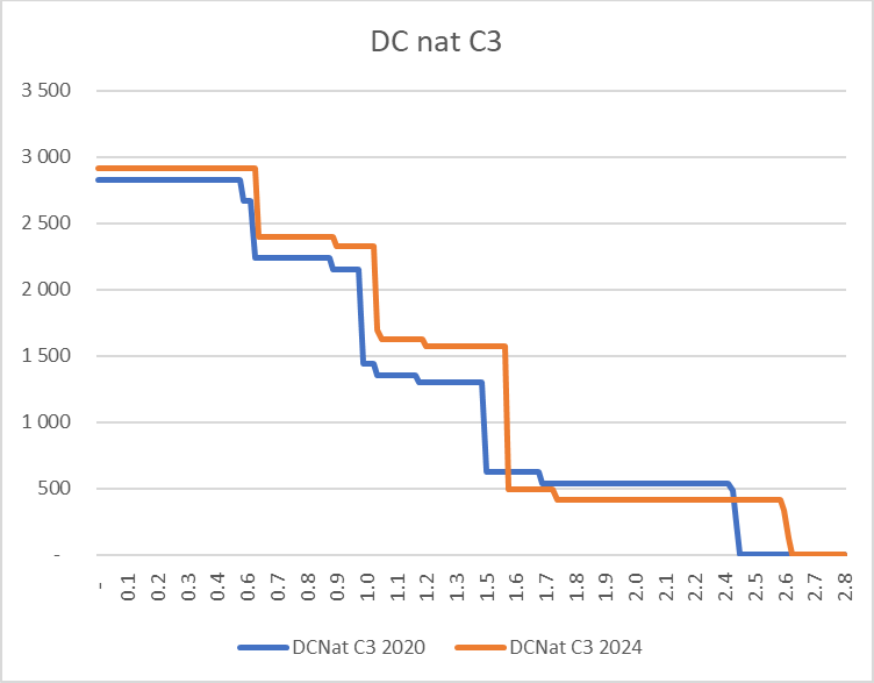
À périmètre constant



En € constants



À périmètre constant



Annexe 3
Contributions des partenaires sociaux

On trouvera ci-après les contributions des différents partenaires sociaux :

- CFDT
- CGT
- FO
- CFE-CGC
- CFTC
- Medef
- CPME
- U2P

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Contribution CFDT - Audition par le groupe d'experts sur le SMIC le 23 septembre 2025

Introduction

En 2024, le SMIC a été revalorisé de manière anticipée dès le 1er novembre. Cette décision s'inscrit dans un contexte économique marqué par une désinflation, un ralentissement de l'activité et des tensions persistantes sur le pouvoir d'achat, comme les années précédentes. Cette revalorisation a permis de soutenir les revenus des salariés les plus modestes. Toutefois, la CFDT s'interroge sur les dynamiques de négociation salariale et sur l'évolution des grilles de classifications conventionnelles.

La CFDT considère que les négociations de branche (et dans une moindre mesure d'entreprise) constituent un levier essentiel pour préserver une hiérarchie salariale équitable.

Il est donc crucial que les partenaires sociaux soient pleinement engagés pour garantir une dynamique salariale équitable, notamment en prenant en compte la progression du SMIC et ses effets sur les autres niveaux de rémunération.

En ce qui concerne la mobilité salariale des salariés proches du SMIC, la CFDT insiste sur la nécessité de garantir des perspectives d'évolution professionnelle et salariale. Trop souvent, ces salariés restent durablement cantonnés aux bas salaires, faute de reconnaissance des compétences acquises ou d'accès à la formation. Il est donc essentiel de renforcer les dispositifs d'accompagnement, notamment en matière de formation qualifiante, de certification des compétences, et de dialogue social dans les entreprises.

Les axes retenus par les experts du SMIC pour le rapport 2025 — à savoir la mobilité des salariés à proximité du SMIC, les compléments de revenus disponibles localement, ainsi que les effets de diffusion du SMIC aux autres salaires — rejoignent plusieurs préoccupations portées de longue date par la CFDT.

Pour la CFDT, le SMIC doit rester le salaire de recrutement pour les travailleuses et travailleurs nouvellement embauchés sans qualifications et un outil de protection du pouvoir d'achat pour ces travailleuses et travailleurs, mais il ne peut à lui seul répondre aux enjeux d'amélioration des conditions de vie, de reconnaissance du travail et de progression professionnelle. **Il est essentiel que les revalorisations du SMIC s'inscrivent dans une stratégie globale de revalorisation des bas salaires**. Augmenter seulement le SMIC ne suffit pas. Il faut aussi penser à faire évoluer positivement les autres salaires proches du SMIC, pour entrainer à la hausse les autres salaires. Il faut encourager les négociations collectives pour que les salaires soient mieux adaptés aux réalités des travailleuses et travailleurs et réformer le système socio-fiscal (notamment les exonérations de cotisations sociales).

CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL
4, BOULEVARD DE LA VILLETTE
75955 PARIS CEDEX 19
TÉL : 01 42 03 80 00
FAX : 01 53 72 85 71
EMAIL : confederation@cfdt.fr

Dans cette perspective, la présente note vise à éclairer les travaux du groupe d'experts en vue du rapport SMIC 2025. Elle propose une analyse des effets de la revalorisation anticipée de novembre 2024, identifie les leviers d'action pour favoriser la progression salariale, et formule des pistes de réforme pour rendre le système plus juste, plus lisible et plus efficace.

1. Conjoncture économique et marché du travail

1.1. Évolution de l'emploi et du chômage.

L'évolution de l'emploi est contrastée. Si l'économie française a de nouveau créé des emplois au 2ème trimestre 2025[1] (après deux trimestres consécutifs de destruction nette), les perspectives d'investissement du secteur public et privé invitent au pessimisme. Selon les enquêtes de conjoncture de l'Insee[2] « *l'optimisme qui prévalait depuis la crise sanitaire a fini par disparaître : le climat de l'emploi[3] est inférieur à sa moyenne de longue période depuis l'été 2024 et s'est de nouveau dégradé depuis le début de l'année 2025[…]. Dans le même temps, les subventions liées aux politiques de l'emploi se compriment, qu'il s'agisse des aides à l'apprentissage ou des enveloppes d'emplois aidés […]. Au total, environ 210 000 emplois salariés seraient perdus en cinq trimestres. Conjuguée à l'augmentation de la population active engendrée par la montée en charge de la réforme des retraites, cette baisse de l'emploi pousserait le taux de chômage à la hausse à 7,7 % fin 2025* ».

1.2. Le lien entre salaires, SMIC et qualité de l'emploi est central dans l'analyse des inégalités professionnelles.

En effet, une part importante des salariés occupant des emplois à temps partiel ou en contrat précaire (CDD, intérim) perçoivent une rémunération proche du SMIC. Cette situation limite leur pouvoir d'achat et leur accès à une stabilité financière. Le temps partiel, souvent subi, concerne majoritairement les femmes et les jeunes, accentuant les inégalités sociales. Par ailleurs, les contrats à durée indéterminée (CDI) et les emplois à temps plein offrent généralement de meilleures perspectives salariales et progression professionnelle. Ainsi, améliorer la qualité de l'emploi constitue un levier essentiel pour favoriser une élévation durable des salaires.

2. Évolution du SMIC et des salaires

Entre 2021 et 2025, les salaires réels en France ont évolué en moyenne en tendance négative.

Cette période révèle également un changement dans les pratiques de rémunération, avec une montée des augmentations individuelles au détriment des hausses

[1] https://www.insee.fr/fr/statistiques/8634246
[2] https://www.insee.fr/fr/statistiques/8594943
[3] Selon l'Insee, l'indicateur de climat de l'emploi est obtenu à partir des 10 soldes sur les effectifs, passés et prévus, des enquêtes dans l'industrie, les services, le commerce de détail et le bâtiment. ; https://www.insee.fr/fr/statistiques/3532412

collectives. L'analyse qui suit permet de mieux comprendre ces évolutions et leurs conséquences sur le pouvoir d'achat et les inégalités salariales.

Selon une enquête du cabinet en ressources humaines Mercer[4] menée auprès de 856 entreprises, toutes ces dernières ont prévu un budget pour les augmentations salariales individuelles. Alors qu'elles étaient 41% à envisager d'en faire bénéficier une partie de leurs salariés, elles sont plus nombreuses cette année, c'est-à-dire, une entreprise sur deux. L'enquête souligne également qu'en 2025, les entreprises privilégient les augmentations individuelles plutôt que collectives, dans un contexte de ralentissement de l'inflation, afin d'attirer et de fidéliser les talents.

Il revient donc aux employeurs d'agir, en engageant un véritable dialogue social avec les organisations syndicales pour soutenir une dynamique salariale équitable et cohérente en lien avec les qualifications et les responsabilités des salariés.

2.1. Historique des revalorisations du SMIC (2021-2025).

Entre 2021 et 2025, le SMIC a connu plusieurs revalorisations, principalement dûs aux mécanismes automatiques de revalorisation prévus par la loi. Après une période marquée par des hausses significatives en 2022 (trois revalorisations cumulant plus de 5 %), le rythme s'est modéré à partir de 2023. En 2025, la revalorisation du SMIC s'est limitée à +0,5 % sur un an (juin 2024 à juin 2025), en lien avec une inflation plus contenue, notamment pour les ménages du premier quintile de niveau de vie.

Cette évolution témoigne d'un retour à une dynamique plus « habituelle » après les ajustements exceptionnels liés à la crise sanitaire et à la flambée des prix de l'énergie.

2.2. Comparaison avec les indices de salaire (SHBOE, SMB, SMPT)[5].

Les données publiées par la Dares pour le deuxième trimestre 2025 permettent de situer les évolutions salariales dans le secteur privé :

- **SHBOE (Salaire Horaire de Base des Ouvriers et Employés) :** +0,4 % au T2 2025 ; +2,1 % sur un an ; +1,1 % sur un an en euros constants (c'est-à-dire en corrigeant l'effet négatif de l'inflation).
- **SMB (Salaire Mensuel de Base) :** +0,5 % au T2 2025 ; +2,0 % sur un an ; +1,1 % sur un an en euros constants.

Ces évolutions sont légèrement supérieures à l'inflation annuelle (+0,9 %), mais ne comblent pas les pertes antérieures de salaire depuis 2021.

- **Par secteur** (mesuré par le SMB annuel) **:**
    - Industrie : +2,3 %.
    - Tertiaire : +2,0 %.

[4] https://www.ouest-france.fr/economie/budget/augmentation-des-salaires-a-quoi-vous-attendre-pour-2025-4233afc4-a345-11ef-b03c-14608f7369cf#:~:text=D'apr%C3%A8s%20une%20enqu%C3%AAte%20du,au%20d%C3%A9triment%20des%20augmentations%20collectives.

[5] DARES : https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/evolution-des-salaires-de-base-dans-le-secteur-prive-resultats-provisoires-2025T2

    - Construction : +1,9 %.

- **Par catégorie socioprofessionnelle :**
    - Ouvriers : +2,1 %.
    - Employés : +2,0 %.
    - Professions intermédiaires : +2,0 %.
    - Cadres : +2,0 %.

Ces chiffres traduisent une relative homogénéité dans les évolutions salariales, bien que les écarts sectoriels et catégoriels persistent. La Banque de France prévoit que les salaires réels (c'est-à-dire en intégrant l'effet négatif de l'inflation) retrouveront seulement en 2027 leur niveau de 2021. Il faudra donc au moins 6 ans aux travailleurs et travailleuses pour retrouver leur niveau antérieur de salaire. Ces perspectives sont d'autant plus inquiétantes que la Banque de France note un « *ralentissement plus rapide qu'anticipé des salaires* ». S'agissant du secteur privé (non agricole), les salaires[6] augmenteraient de 1,6% en 2025 (après -2,5% de pertes subies sur 2022-2023). Dans le secteur public, les salaires ralentiraient fortement dans la mesure ou aucune mesure générale n'a été annoncée et que les mesures statutaires seraient moins nombreuses que précédemment.

2.3. Impact sur la distribution des salaires et les inégalités.

La tendance observée depuis 2025 montre une évolution des pratiques salariales dans les entreprises, avec une réduction des augmentations collectives au profit de revalorisations individualisées[7]. Cette orientation vers des politiques de rémunération fondées sur la performance ou le mérite peut accentuer les écarts de rémunération entre salariés, en particulier entre les profils les plus qualifiés ou les mieux positionnés et ceux occupant des postes moins valorisés.

Selon une étude[8], près de 75 % des entreprises françaises privilégient désormais les augmentations ciblées, en rupture avec la période 2020–2024 où les hausses générales étaient plus fréquentes dans un contexte très particulier de forte inflation.

Par ailleurs, dans le secteur public, le gel du point d'indice en 2024 et 2025, et l'absence de revalorisation prévue pour 2026, contribuent à creuser l'écart avec le secteur privé, renforçant les inégalités.

A court terme, la forte dynamique du Smic sous la poussée de l'inflation, avec plusieurs revalorisations infra-annuelles a des conséquences sur les salaires. La recherche économique a montré que les hausses du Smic se répercutent sur les salaires les plus élevés, en particulier par l'intermédiaire de la négociation collective. Toutefois, tous les salaires ne progressent pas aussi rapidement que le Smic (phénomène de « tassement des salaires » via les baisses des salaires réels situés juste au-dessus du Smic) et l'effet de diffusion varie à mesure que le salaire augmente : ce phénomène s'illustre par une réduction de l'écart des différents niveaux de rémunération.

---

[6] Il s'agit ici du salaire moyen par tête.

[7] L'article du Figaro du 1er août 2025

[8] L'enquête Salary Budget Planning menée par WTW

Le constat change si l'on adopte une perspective **à plus long terme**. S'il y a bien eu une compression salariale dans la période inflationniste récente, ce n'est pas le cas depuis dix ans ou vingt ans. Sur une perspective de long terme, il s'est creusé un écart entre le salaire minimum et le salaire moyen mais cet écart est moins important à cause de la faible hausse du salaire moyen depuis 2021. D'un point de vue macroéconomique, cet écart était prévisible : le Smic étant indexé essentiellement sur l'inflation, tandis que le salaire moyen suit logiquement l'évolution de la productivité. Or, en tendance historique, la productivité augmente davantage que les prix : le salaire moyen progresse donc plus que le salaire minimum. **L'écart entre le Smic et le salaire moyen se creuse donc mécaniquement au fil du temps.**

Le dilemme de la distribution des salaires peut se résumer ainsi : s'il est nécessaire de permettre des progressions salariales au fil des carrières (ce qui signifie lutter contre la compression des grilles), il faut également réduire les inégalités (y compris salariales, c'est-à-dire maintenir un écart restreint entre les plus hauts et plus bas niveaux des grilles). Il n'existe pas de concentration durable des salaires autour du Smic. En d'autres termes, une fois que le SMIC augmente, les salaires des travailleurs légèrement supérieurs au SMIC finissent par augmenter également.

Pour conclure : Si l'évolution du SMIC, du fait de son indexation sur les prix, depuis 2021 a permis de préserver le pouvoir d'achat des travailleurs les plus mal rémunérés, ce n'est pas le cas des autres salaires qui ont baissé depuis 2021 en moyenne (en dépit d'une tendance en 2024-2025 à la hausse). La transformation des politiques salariales, avec des augmentations ciblées tendent à remplacer les hausses générales, ce qui accentue les écarts de rémunération. Les disparités entre secteurs et entre le public et le privé se creusent, dans un contexte économique incertain.

2.4. SMIC et seuil de pauvreté : un écart trop faible

En 2023, un salarié à temps plein payé au SMIC touche environ 1 383 € net par mois suite à la revalorisation de mai 2023. Le seuil de pauvreté était fixé en 2023 à 1 288 € (chiffres INSEE) par mois pour une personne seule[9]. Cela signifie que le SMIC est légèrement au-dessus du seuil de pauvreté, mais l'écart reste faible.

Autrement dit, un salarié au SMIC n'est pas officiellement considéré comme pauvre, mais son niveau de vie reste très proche de la limite. Ce qui rend difficile de pouvoir subvenir à ses dépenses essentielles, surtout en cas de charges familiales ou de logement élevées (y compris si l'on prend en compte l'existence de prestations sociales comme la prime d'activité ou les aides au logement). Par exemple, 34,3 % des familles monoparentales sont considérées comme pauvres[10], plus d'un quart des couples avec trois enfants ou plus vit sous le seuil de pauvreté, 14,7% des ouvriers et 13% des employés sont pauvres.

[9] https://www.insee.fr/fr/statistiques/5759045
[10] https://www.insee.fr/fr/statistiques/5759045#figure2_radio2

3. Négociation collective et conformité des branches

3.1. État des lieux des branches non conformes après novembre 2024.

Depuis la revalorisation anticipée du SMIC au 1er novembre 2024 (11,88 €/h soit 1 801,80 € brut mensuel), **94 branches** ont été rattrapées par le SMIC, plaçant leurs premiers niveaux de rémunération **en dessous du seuil légal**.

Au 5 août 2025, **25 branches** restent en situation de non-conformité, dont **3 depuis plus d'un an**, ce qui révèle une **inertie préoccupante** en matière de négociation collective dans celles-ci.

Exemples marquants :

- **Hospitalisation privée (IDCC 2264)** : 281 500 salariés concernés, blocage juridique autour de l'avenant 33.
- **Biologie médicale (IDCC 959)** : 8 niveaux sous le smic, 52 800 salariés, négociations au bord de la rupture,
- **Foyers de jeunes travailleurs (IDCC 2336)** : 5 niveaux sous le SMIC, négociation en cours mais lente.

Ces situations illustrent l'urgence d'une mobilisation des employeurs pour garantir la conformité des grilles et éviter que le SMIC ne devienne le salaire prépondérant dans la branche.

3.2. Évolution des minima conventionnels.

Parmi les **146 branches conformes**, les écarts avec le SMIC des premiers niveaux sont souvent **très faibles** :

- 38 branches ont un écart **inférieur à 10 €**,
- 72 branches entre **10 € et 50 €**.

Cela traduit une **faible dynamique salariale**, ce qui limite la reconnaissance des compétences et des responsabilités. Provoquant ainsi un tassement des niveaux dans les grilles salariales.

3.3. Analyse de la mobilité salariale des salariés au SMIC.

La faible revalorisation des niveaux supérieurs au SMIC limite la mobilité salariale des salariés en bas de grille. En l'absence de progression salariale, le passage d'un niveau à un autre ne s'accompagne d'aucune réelle augmentation de salaire et freine les parcours professionnels.

Les conséquences :

- Risque d'uniformisation salariale autour du SMIC.
- Perte d'attractivité des métiers peu qualifiés.

- Blocage des évolutions internes et de carrière.

Les employeurs doivent agir pour restaurer une hiérarchie salariale motivante, en valorisant les compétences, les responsabilités et les évolutions de carrière.

3.4 Responsabilité des employeurs dans la mise en œuvre effective du partage de la valeur

Malgré la signature de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) sur le partage de la valeur, force est de constater que de nombreux employeurs ne jouent pas pleinement le jeu de la négociation. Trop souvent, les engagements pris lors de la signature de l'ANI restent lettre morte, tant au niveau des branches que des entreprises. Les dispositifs de partage de la valeur (intéressement, participation, prime de partage de la valeur, etc.) peinent à se diffuser, et les négociations sur ce sujet sont très souvent menées de façon purement formelle, sans réelle volonté d'aboutir à des avancées concrètes pour les travailleuses et travailleurs. Cette inertie contribue à accentuer le sentiment d'injustice sociales et freine la dynamique de progression salariale. Il est donc nécessaire que les employeurs assument pleinement leur responsabilité dans la mise en œuvre effective du partage de la valeur, en respectant non seulement l'esprit de l'accord qu'ils ont signés mais aussi la transposition de celui-ci dans la loi.

4. Réforme des exonérations de cotisations sociales

Les cotisations sociales en France sont progressives, c'est-à-dire qu'elles croissent avec le salaire. Au niveau du SMIC, les exonérations de cotisations patronales sont quasiment totales. Plus le salaire augmente, moins les exonérations de cotisations sociales sont importantes. Une hausse du SMIC entraîne donc :

- Pour les salariés payés au Smic, la hausse du Smic entraine une hausse du coût du travail pour l'employeur. La hausse du salaire est équivalente du montant de la revalorisation du Smic.
- En revanche, c'est l'inverse pour la masse salariale totale. De manière contre-intuitive, la hausse du Smic entraine la hausse des exonérations de cotisations (puisqu'elles sont calculées sur la base du Smic) donc une baisse du coût moyen du travail[11] pour les employeurs. Augmenter le salaire minimum réduit le coût salarial total (au contraire des idées préétablies qui postulent un lien entre hausse du Smic et hausse du coût du travail total).

Le gouvernement a fait le choix de ne pas reprendre les propositions de réforme du rapport Bozio-Wasmer en maintenant un niveau d'exonérations trop élevé, bien au-delà de 2,5 Smic, tout en aggravant le phénomène de trappe à bas salaire pour les travailleurs les moins bien payés (ce qui était pourtant l'un des objectifs affichés de la lettre de mission de la première ministre de l'époque). Au vu des dynamiques salariales récentes, en particulier pour les plus bas salaires.

La CFDT réaffirme la nécessité 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

[11] Un Smic passant de 1400€ à 1 600€ net entrainerait une baisse du coût salarial total d'environ 2 % à court terme et 0,7% à horizon un an.

cinq ans). En cas de non-conformité des minima de branche, les exonérations seraient suspendues jusqu'à régularisation de la branche. Cela concerne les exonérations situées entre 1 Smic et 1,6 Smic. Pour la CFDT, l'objectif est d'inciter à la négociation de branche sur les salaires et les classifications.

Ainsi que la nécessité de mettre fin aux exonérations au-delà de 1,6 Smic, **remplacées par des aides directes conditionnées à l'amélioration de la qualité de l'emploi,** puisque leurs effets sur l'emploi ou la compétitivité n'ont pas été démontrés.

Par ailleurs s'agissant des salariés payés au Smic au-delà de deux ans, la CFDT revendique : **Que le législateur impose que figure dans les conventions collectives une clause selon laquelle aucun salarié ne peut rester au SMIC au-delà de deux ans dans une même entreprise. Passé ce délai, une revalorisation salariale obligatoire devrait intervenir. Cela encouragerait les employeurs à revoir les grilles salariales et à valoriser les compétences acquises au sein de l'entreprise. L'impact de cette proposition favoriserait une meilleure reconnaissance du travail et garantirait une augmentation salariale après deux années passées au Smic, tout en limitant le risque de trappe à bas salaire à long terme.**

Pour s'assurer du respect de cette mesure, des pénalités pourraient être imposées aux entreprises qui maintiendraient des salariés au SMIC au-delà de cette période. Les entreprises perdraient automatiquement les exonérations de cotisations sociales pour ces travailleuses et travailleurs maintenus au niveau du SMIC au-delà de deux ans. Ce mécanisme renforcerait la justice salariale et contribuerait à une meilleure distribution des revenus au sein des entreprises.

Si les entreprises bénéficient d'exonérations sans ajuster les minima de branche, l'efficacité des politiques de soutien au pouvoir d'achat est réduite. En clair, une augmentation du SMIC impacte le coût du travail et les cotisations sociales. Bien qu'elle entraîne des dépenses à court terme, elle génère des avantages à long terme pour l'économie en stimulant la consommation et les recettes fiscales. Conditionner les exonérations à la hausse des minima de branches est essentiel pour renforcer l'efficacité de ces politiques.

5. <u>Propositions et recommandations CFDT</u>

5.1. Mieux articuler SMIC et négociation collective

- Renforcer la coordination entre les revalorisations du SMIC et les négociations de branche et pour éviter que le SMIC ne devienne le seul moteur de l'évolution salariale, plusieurs leviers peuvent être activés :
    - Sanctions en cas de non-conformité prolongée : suspension des exonérations de cotisations sociales.
    - Dialogue social renforcé : les employeurs doivent s'engager dans des négociations sincères et loyale, en reconnaissant les évolutions des métiers et des qualifications.

5.2. Renforcer le pouvoir d'achat

Dans un contexte de tension où le pouvoir d'achat est sous pression, la CFDT affirme qu'un véritable coup de pouce au SMIC est indispensable pour soutenir immédiatement les salariés les plus modestes. La CFDT considère qu'un coup de pouce au SMIC constitue un signal fort et concret, capable d'améliorer sans délai la situation de celles et ceux qui en ont le plus besoin, sans pour autant entrainer d'effet négatifs sur la compétitivité, l'emploi, le chômage ou l'inflation[12]).

Mais la CFDT va plus loin : ce coup de pouce doit s'inscrire dans une démarche globale. Il est essentiel de revaloriser l'ensemble des grilles salariales, de reconnaître les qualifications et de renforcer les négociations dans les branches.

Défendre le pouvoir d'achat, c'est porter une politique salariale ambitieuse, cohérente et durable, qui bénéficie à tous les travailleurs, bien au-delà du seul SMIC.

5.3. Favoriser la progression salariale et professionnelle

- Encourager les parcours professionnels permettant de sortir durablement du SMIC.
- Valoriser les compétences et les qualifications, l'expérience et la formation dans les grilles salariales par la révision des classifications.
- Analyser le lien entre proximité du SMIC et absence de révision des classifications dans certaines branches, c'est-à-dire, dans le cadre des travaux en cours sur le salaire minimum, une question d'analyse mérite une attention particulière : dans plusieurs branches, une proportion importante de salariés perçoit une rémunération proche du SMIC. Ce constat soulève l'hypothèse d'un lien possible avec l'absence de révision des systèmes de classification dans ces branches.

Afin d'alimenter les réflexions et d'orienter les propositions à venir, la CFDT propose au groupe d'experts d'examiner les points suivants :

- Existe-t-il une corrélation entre les branches où les salaires stagnent autour du SMIC et celles qui n'ont pas engagé de révision de leur grille de classification ?
- Cette situation peut-elle être interprétée comme révélatrice d'un blocage ou d'une anomalie structurelle dans les systèmes de classification ?
- Ce constat peut-il constituer un argument pertinent pour encourager, par la voie de la négociation collective, une révision des classifications dans les branches concernées ?

[12] Voir Rapport annuel du groupe d'experts SMIC (2024), page 216
https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/284b121f-b187-4280-b327-05f18064c3fa/files/e5a11d8e-ca36-42b1-afaf-403257e3edfe

- Un éclairage sur ces éléments permettrait de mieux comprendre les dynamiques à l'œuvre et de renforcer les leviers d'action en matière de revalorisation salariale.

Par ailleurs, dans son numéro de juin, Trésor-Éco analyse les trajectoires salariales des salariés rémunérés au voisinage du SMIC. L'étude montre que ces trajectoires sont très diversifiées : seule une minorité reste durablement proche du SMIC. Toutefois, certaines catégories, notamment les femmes, les employés et les salariés du secteur tertiaire, présentent une probabilité plus élevée de rester durablement à ce niveau de rémunération.

5.4. Réformer le système socio-fiscal au service des salaires et de l'emploi

- Conditionner les exonérations de cotisations sociales.
- Réformer le système des exonérations de cotisation, en particulier au-delà de 1,6 SMIC pour éviter les effets d'aubaine.

6. Conclusion

La revalorisation anticipée du SMIC intervenue en novembre 2024 a permis de préserver le pouvoir d'achat des salariés les plus modestes dans un contexte de désinflation. Cependant, cette mesure a aussi mis en lumière les limites du système actuel : tensions persistantes sur les grilles salariales, coordination insuffisante avec la négociation collective, et réponses inadaptées aux attentes des travailleurs.

Face à ces constats, la CFDT affirme qu'un véritable coup de pouce au SMIC est aujourd'hui indispensable pour soutenir immédiatement les salariés les plus modestes. Ce geste fort et concret peut aider à améliorer la situation de celles et ceux qui en ont le plus besoin. Ce coup de pouce doit s'inscrire dans une démarche globale car défendre le pouvoir d'achat, c'est porter une politique salariale ambitieuse, cohérente et durable, qui bénéficie à tous les travailleurs et toutes les travailleuses.

Le rapport SMIC 2025 doit être l'occasion de poser les bases d'une politique salariale plus juste, plus cohérente et plus ambitieuse, en lien avec les standards européens et les attentes des travailleurs. La CFDT y contribuera pleinement, avec la volonté de faire du salaire minimum un point de départ vers des parcours professionnels valorisants et durables.

19 novembre 2025

Contribution CGT au rapport du groupe d'expert·es du smic

La CGT œuvre pour que lors de cette 17ème année depuis sa création en 2008, le groupe d'expert·es du SMIC propose enfin un « coup de pouce » au 1er janvier 2026, c'est à dire une réelle augmentation au-delà de son indexation automatique. La CGT a échangé avec le groupe d'experts le 3 septembre d'abord, puis le 14 novembre dans le cadre du Haut conseil aux rémunérations, à l'emploi et à la productivité (HCREP)

1) **Le niveau du Smic est trop bas : augmenter le Smic à 2000€ brut**

Le SMIC français est bas : alors que nous sommes la 2ème économie européenne, nous avons seulement le 6ème SMIC de l'UE. Derrière ces éléments, ce sont concrètement des millions de salarié·es concerné·es, dont une **majorité de femmes**.

Le focus fait sur les aides locales et connexes confirme que le salaire ne suffit pas à vivre. Comme la puissance publique, le groupe d'experts du SMIC valide finalement 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.
Sur la prime d'activité : seule une partie des travailleur·ses proches du SMIC perçoivent la prime d'activité. Par ailleurs, en plus de ne générer aucun droit, 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 bloquent les ménages dans une trappe à bas revenus.

Le faible SMIC accentue également les inégalités dans la chaîne de valeurs qui permet aux donneurs d'ordres de concentrer la valeur ajoutée au détriment des sous-traitants qu'ils soient de services ou de production. En bout de chaîne, ce sont les salarié·es de la sous-traitance les plus mal traités.

La CGT exprime son désaccord sur l'appréciation positive du fait que le SMIC représente 60% du salaire médian : **ça n'est pas le SMIC qui augmente vite, ce sont les autres salaires qui ne suivent pas le SMIC !**

19 novembre 2025

La revendication CGT d'augmenter le SMIC à 2000€ brut 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 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 et la participation au développement économique de la Nation.
La CGT propose par ailleurs que la revalorisation automatique du SMIC intervienne dès lors que l'inflation atteint 1% (au lieu de 2% actuellement).

Aucun coup de pouce n'a eu lieu depuis 2012, et aucune proposition depuis 17 ans d'existence d'augmentation n'a été faite par le groupe d'experts de la « non-augmentation » du SMIC. Cela n'est pas acceptable

2) **<u>Substitution de l'IPCH à l'IPC</u>**

La CGT propose 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.

Si le SMIC avait été indexé sur l'IPCH plutôt que sur l'IPC hors tabac dès juillet 2005, il serait à 1903,73 euros brut en septembre 2024 contre 1766,92 euros à ce moment là.

3) **<u>Tassement des salaires : indexer l'ensemble des salaires sur le Smic</u>**

Les organisations syndicales perdent un temps très important à contraindre les organisations patronales dans les branches professionnelles et les directions d'entreprise à se mettre en conformité avec le SMIC, et pendant ce temps-là on ne négocie pas sur autre chose. Le ralentissement de l'inflation fait que il y a moins de branches professionnelles concernées mais il faut de plus en plus de temps pour les mettre en conformité.

La CGT propose de réindexer tous les salaires sur les prix, comme c'était le cas jusqu'à 1983 et aujourd'hui par exemple en Belgique, pays industriel voisin, et comme compromis **a minima de lever l'interdiction de prévoir par accord collectif l'indexation des salaires de la branche ou de l'entreprise sur le SMIC.**

4) **Sortir du cercle vicieux des exonérations de cotisations sociales, trappes à bas salaires**

Le rapport Bozio et Wasmer reconnaissait à son tour en 2024, **l'existence de trappes à bas salaires et l'affaiblissement des finances publiques** (75 à 80 M d'€ de compensations d'exonérations de cotisations sociales par l'État, sur les 211 milliards d'aides publiques aux entreprises chiffrées par le Sénat). L'État **prend ainsi à sa charge une part du salaire privée à la place de l'employeur.**

Sur l'effet emploi : la littérature scientifique nuance fortement ce qui a été présenté par le groupe d'expert du SMIC, la politique d'exonérations n'a pas été efficaces pour créer des emplois ni même en sauvegarder. **Ce qui détermine l'embauche c'est l'activité et le carnet de commandes, pas les aides publiques via les exonérations de cotisations sociales.**

La France est championne des dividendes, et championne de la sous-traitance en cascade. Chez les entreprises, certains subissent le choix de leur donneur d'ordres, avec une politique de bas salaires afin de bénéficier indirectement d'un maximum d'exonérations de cotisations.
Par ailleurs, et **la CGT le montrait déjà dans ses précédentes contributions 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.

Nous constatons par ailleurs que, alors qu'il existe un **désaccord sur l'indexation des salaires sur le SMIC, il n'y aurait pas de problème à ce que les exonérations soient elles indexées sur le SMIC**, et elles ont explosé du fait du tassement des salaires.

Il faut sortir du cercle vicieux des exonérations des exonérations de cotisations sociales qui participent au tassement de tous les salaires, non seulement en les supprimant sur les salaires les moins bas, mais aussi au niveau du SMIC et au-delà.

5) **Directive européenne et participation des organisations syndicales et organisations patronales dans la fixation du SMIC**

D'après l'article 7 de la directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne, les acteurs sociaux (organisations syndicales et patronales) doivent participer à la fixation du salaire minimum, ce qui n'est pas le cas avec le groupe d'experts composé d'économistes jusqu'à présent toujours favorables aux seules directions d'entreprise. Nous sommes très attachés à l'entreprise, mais l'entreprise c'est d'abord les salarié·es. La parole de leurs représenant·es doit être entendue.

Pour ce faire, la CGT réclame la création d'un Conseil d'orientation des salaires (le COS), sur le modèle de l'instance paritaire qu'est le COR (Conseil d'Orientation des Retraites) et qui prendrait en charge les responsabilités du groupe d'experts du SMIC, conformément aux dispositions validées par la cours de l'UE de la directive sur les salaires minimaux.
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.

Aujourd'hui, le SMIC devient un sujet aussi discuté dans l'instance qu'est le Haut conseil aux rémunérations, à l'emploi et à la productivité (HCREP) avec la participation du groupe d'experts. Cela ne suffit pas. Avec la mise en place du HCREP, le groupe d'experts n'a plus lieu d'être en tant que tel et doit laisser place dans cette instance dans laquelle les représentant·es des salarié·es auront voix au chapitre. Ce 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.

19 novembre 2025

Pour conclure spécifiquement sur le SMIC, si les propositions CGT n'étaient pour la 17ème année de suite, pas retenues par le groupe d'expert, rien n'empêche le Premier ministre de revaloriser le SMIC au-delà de ce que la loi impose.

CONTRIBUTION DE FORCE OUVRIERE
AU RAPPORT DU GROUPE D'EXPERTS SUR LE SMIC 2025

Malgré le renouvellement de sa composition, le rapport du groupe d'experts paru en 2024 ne changeait rien sur le fond : il recommandait, comme les précédents, de s'abstenir de tout coup de pouce sur le SMIC. Ces recommandations tranchent avec le climat de crise politique actuel, après la chute du gouvernement Bayrou, seulement neuf mois après la censure du précédent gouvernement. Ce cinglant désaveu illustre le rejet clair et répété d'une politique menée avec acharnement ces dernières années.

Expression de cet acharnement dogmatique, les rapports du groupe d'experts déroulent année après année les mêmes arguments. La situation de l'économie française encore « *fragile* » ne justifie pas de coup de pouce. Il serait « *préjudiciable pour l'emploi des personnes les plus vulnérables* » et pour la compétitivité des entreprises. L'augmentation du SMIC ne servirait à rien pour réduire la pauvreté au travail. Elle « *accentuerait la compression de l'échelle des salaires* ». Depuis le début de la crise inflationniste, les smicards auraient bénéficié de gains de pouvoir d'achat ayant « *pris de court* » les négociations de branches.

Si le pays est confronté à une situation économique et sociale sous tension, ceci n'est de la responsabilité ni du SMIC ni de la protection sociale. Les salariés subissent au contraire de plein fouet les conséquences de la politique économique mise en œuvre ces dernières années. Une politique qui a fait de la modération salariale et de la baisse du coût du travail une priorité au nom de la compétitivité des entreprises. Son bilan est accablant : la croissance économique est au point mort, frôlant désormais avec la récession. En 2025, elle sera particulièrement médiocre : 0.8% de croissance du PIB attendus contre 1.1% en 2024 et 2.5% en 2022. Ce serait la plus mauvaise croissance depuis 13 ans !

La baisse historique des salaires réels ces trois dernières années pèse sur la consommation, principale source de débouchés pour les entreprises. En 2025, la consommation stagne et l'investissement des entreprises poursuit sa baisse déjà entamée en 2024.

La baisse de l'inflation ces derniers mois ne s'est pas accompagnée d'un rattrapage des salaires comme certains le promettaient. En 2025, l'inflation devrait ralentir autour de 1% essentiellement grâce au recul des prix énergétiques. L'inflation dite sous-jacente se maintiendrait quant à elle à 1.9% en 2025 après 2.3% en 2024. Autrement dit, l'inflation concernant les autres composantes de la consommation (produits alimentaires, services de santé, loisirs etc…) ne baisse pas ou très peu. Surtout, la hausse des salaires ralentit également de sorte que les salaires réels restent inférieurs à ce qu'ils étaient en 2021[1].

[1] La croissance du salaire moyen par tête baisse depuis deux ans, passant de plus de 4% en 2023 à 2.3% en 2025.

Les conséquences sont aussi et surtout sociales comme l'illustrent les chiffres de l'Insee : Le nombre de pauvres en France s'établit à un niveau record. Le taux de pauvreté est passé de 14.4% en 2022 à 15.4% en 2023, du jamais vu depuis 1996, soit depuis que la statistique existe ! La crise inflationniste a fait tomber 650 000 personnes sous le seuil de pauvreté en 2023, portant le nombre total à 9.8 millions de personnes pauvres. Les inégalités sont également en hausse et atteignent des sommets depuis 30 ans. En 2023, le niveau de vie des ménages du premier décile baisse malgré les bons chiffres de l'emploi. Ces chiffres masquent une explosion du nombre de micro-entrepreneurs et des contrats d'apprentissage. En revanche, le niveau de vie des 10% des ménages les plus riches augmente fortement grâce à la hausse de leurs revenus financiers. La hausse des inégalités ne tombe pas du ciel, elle est le fruit de mesures prises depuis 2017 ayant bénéficiés de manière structurelle aux plus riches.

Contrairement à ce qui est affirmé, le SMIC n'a pas connu de gains de pouvoir d'achat depuis le début de la crise inflationniste. Il n'est pas parfaitement indexé sur l'inflation réellement subie par les ménages et mesurée par l'IPCH. C'est ainsi que depuis janvier 2021, le SMIC nominal a augmenté de 17%, tout comme la hausse des prix mesurés par l'IPCH. Le rattrapage des pertes n'a eu lieu qu'à la fin de l'année 2024 à la suite de la revalorisation anticipée de 2% au 1er novembre 2024.

L'IPCH est l'indice des prix à la consommation harmonisé afin de comparer l'évolution des prix entre pays de l'Union Européenne et de la Zone Euro. Il est plus pertinent que l'indice des prix à la consommation (IPC) pour mesurer l'inflation réellement subie car il prend en compte uniquement ce qui est payé par les ménages. Par exemple, pour les dépenses de santé, l'IPC mesure l'évolution du « prix brut » des services de santé (ce qui est payé par les ménages et par la Sécurité sociale) alors que l'IPCH mesure l'évolution du « prix net », c'est-à-dire uniquement la partie qui est à la charge des ménages après éventuels remboursements par la Sécurité sociale. Par conséquent, la progression des déremboursements n'affecte pas l'IPC tandis qu'elle augmente l'IPCH. Depuis 20 ans l'écart se creuse nettement entre les deux indices, et plus particulièrement récemment avec l'accélération de l'inflation.

L'indexation du SMIC n'est pas une concession faite aux salariés

Le rapport du Groupe d'expert insistait sur la baisse des inégalités salariales depuis la crise inflationniste. Présentée comme une anomalie « *typique de l'économie française* », Il en tire la conclusion que ce serait à cause de la revalorisation du SMIC. Il prône ainsi une « *réforme ambitieuse des règles de revalorisations automatique* » pour « *mieux lier les revalorisations du SMIC à l'évolution des autres salaires* ».

Cette présentation est trompeuse. Le SMIC n'est pas directement responsable de l'écrasement de la distribution des salaires. Son niveau n'a rien d'exceptionnel et se situe en dessous de nombreux pays européens. Si les inégalités salariales diminuent ces quatre dernières années, elle fait suite à une hausse importante depuis 2009 et ce, malgré l'indexation du SMIC. La réduction des inégalités salariales est due à l'inflation exceptionnelle et au fait que, contrairement au SMIC, les autres salaires ne sont pas indexés sur l'inflation. L'indexation du SMIC n'est pas un « cadeau », elle offre une protection essentielle aux salariés concernés.

Mais le Groupe d'expert inverse le problème : Sous l'effet de l'indexation, le SMIC augmenterait trop vite. Comme pour les autres salaires, son évolution devrait selon eux, obéir aux lois de la concurrence. Ils proposent pour cela de l'indexer sur une moyenne des évolutions des minima de branches, ce qui revient à soumettre le SMIC aux pressions de la concurrence et donc à tirer les salaires vers le bas.

Revoir les exonérations de cotisations sociales

L'indexation du SMIC n'est pas la seule cible du Groupe d'experts. La crise inflationniste a fait réapparaitre l'argument contre le système « *socio-fiscal* » qui désinciterait à la mobilité des travailleurs. Le dernier rapport pointe ainsi « *des gains nets modérés de la mobilité limités non seulement par la compression salariale mais 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* ».

L'écrasement de la distribution des salaires est principalement le fait des exonérations de cotisations sociales et de la prime d'activité concentrées sur les bas salaires.

Un système mis en place depuis trois décennies pour réduire le « coût » du travail, au grand bénéfice du patronat et au détriment des finances publiques. Les entreprises sont subventionnées pour créer des emplois au voisinage du SMIC, et sont incitées à externaliser et à sous-traiter. Loin de protéger « *les revenus des salariés peu qualifiés* », il entretient le développement d'emplois à bas salaires, le déclassement ainsi que la dévalorisation du travail. En période de forte inflation, les entreprises ont intérêt à maintenir des augmentations inférieures au SMIC afin de bénéficier de nouvelles exonérations. Enfin, s'ajoute la prime d'activité qui se substitue aux augmentations de salaires, de sorte que les finances publiques assument une part croissante ce que les entreprises ne paient plus.

Bien que ce diagnostic soit largement démontré par de nombreuses études et rapports, le Groupe d'expert n'a rien à dire sur les exonérations de cotisations autour du SMIC. Il s'est opposé au changement pourtant marginal proposé par le gouvernement Barnier consistant à réduire de 4 points les exonérations entre 1 et 1.2 SMIC. Il affirmait que cette hausse des cotisations entrainerait la destruction de 100 000 à 135 000 emplois. Des chiffres extravagants, loin des 23 000 destructions d'emplois estimés dans le rapport Bozio / Wasmer.

Limiter les temps partiels et les contrats courts subis, générateurs de travailleurs pauvres

Si Force Ouvrière ne partage pas les recommandations du Rapport de l'IGAS sur les temps partiels contraints, ce dernier a le mérite de nous apporter un éclaircissement utile concernant l'impact des temps partiels subis sur les travailleurs.

Ce document met en lumière que ce sont près d'un million de salariés – soit environ 25 % – qui occupent un emploi à temps partiel contre leur gré, le plus souvent faute d'avoir trouvé un poste à

temps complet. En France, le temps partiel contraint est plus fréquent que dans l'Union Européenne d'après Eurostat : parmi les 20-64 ans, 22,8 % des travailleurs à temps partiel sont dans cette situation en France en 2024, contre 18,8 % en moyenne dans l'Union Européenne.

La précarisation liée au temps partiel subi ne porte pas uniquement sur le volume horaire : elle s'accompagne d'un salaire horaire souvent inférieur, et touche de manière disproportionnée les femmes et les travailleurs peu qualifiés :

- ✓ Près de **la moitié des temps partiels contraints** déclarent gagner moins de **949 € nets par mois**, et un quart moins de **700 €** ;
- ✓ Les **femmes représentent plus de 75 % des travailleurs à temps partiel** ;
- ✓ Le recours au temps partiel est particulièrement élevé chez les **jeunes (15-24 ans, ~26 %)** et les **seniors (55 ans et plus, ~24,8 %).**

Pour Force Ouvrière, l'ouverture d'une négociation sur les temps partiels subis est une nécessité et ne doit pas être abandonnée du fait de l'instabilité gouvernementale. Des mesures permettant de lutter contre le recours abusif des employeurs aux contrats de travail à temps partiels permettraient également de répondre à la revendication de revalorisation du pouvoir d'achat.

Rétablir l'échelle mobile des salaires

Les différences hiérarchiques intégrées aux grilles de classification demeurent essentielles : elles garantissent la reconnaissance des niveaux de qualification et permettent une progression de carrière réelle pour de nombreux salariés, notamment dans les PME et TPE. Toutefois, le phénomène de tassement des grilles, connaît aujourd'hui une expansion préoccupante. Ce resserrement des écarts salariaux s'est accentué, en particulier parce que seule l'évolution du SMIC est indexée sur les prix, laissant les autres niveaux de rémunération sans protection automatique face à la hausse du coût de la vie.

Dans ce contexte, Force Ouvrière estime urgent d'introduire une véritable échelle mobile des salaires et de restaurer la liberté contractuelle des partenaires sociaux. Contrairement à la situation actuelle dans laquelle l'article L. 3231-3 du Code du travail interdit les clauses de révision salariale indexées sur les prix, nous revendiquons la mise en place de mécanismes permettant une adaptation dynamique des salaires.

Selon FO, le dispositif type d'échelle mobile devrait reposer sur deux volets fondamentaux :

- ➢ Seuil déclencheur lié à l'indice des prix : les salaires seraient automatiquement revalorisés dans la même proportion que l'inflation dès que celle-ci dépasse un seuil donné (par exemple, +2 %). Ce filet de sécurité resterait actif tant que l'inflation demeure élevée.
- ➢ Intervalle minimum entre ajustements : afin d'en garantir la neutralité budgétaire et la lisibilité, un délai minimal (par exemple, tous les 6 mois) serait instauré entre deux revalorisations, évitant des ajustements trop fréquents et brouillons.

Avec le retour de l'inflation, l'échelle mobile est indispensable pour défendre la part des salaires dans la valeur ajoutée. Depuis la pandémie, la hausse brutale des prix d'importation d'énergie et autres

matières premières a été répercuté sur les prix à la consommation. Les salaires n'ont en revanche pas suivis la hausse des prix de sorte que les marges des entreprises ont augmentés malgré la baisse de la productivité. Le taux de marge des entreprises s'est en moyenne maintenu à un niveau historiquement élevé et reste supérieur à son niveau pré-Covid. Il s'établissait pour les sociétés non financières à 32.2% en 2024, un niveau supérieur de 2 points à la moyenne 2010-2019.

La dramatisation autour de la boucle prix-salaires est un chiffon rouge agité pour justifier la baisse des salaires réels et le redressement de la part des profits dans la valeur ajoutée. En 2024, malgré la baisse de l'inflation, les salaires réels restent inférieurs à ce qu'ils étaient en 2021, sans aucune garantie que les pertes ne soient rattrapées. Cela résulte non pas des lois naturelles du marché mais de l'affaiblissement du rapport de force et du pouvoir de négociation des salariés depuis les années 70.

Instaurer de véritables sanctions contre les branches non conformes au SMIC et revitaliser la négociation collective

Le dernier comité de suivi des salaires de branche révèle une réalité préoccupante : la conformité aux minima légaux reste loin d'être assurée. En février 2025, trois mois après une revalorisation du SMIC, 41 % des 171 branches de plus de 5 000 salariés (soit 68 branches) présentaient encore un ou plusieurs minima conventionnels inférieurs au SMIC.

Malgré les engagements du Premier ministre lors de son discours de politique générale du 1er octobre 2024, aucune mesure d'application concrète n'a été mise en œuvre.

Nous le rappelons régulièrement, les mécanismes légaux actuels sont peu adaptés à cette situation. 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 OS. 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 autoritaire 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 administrée des branches ne doit pas entraver les négociations, ou encore conduire à des fusions de branches susceptibles de paralyser la négociation.

Afin de dynamiser concrètement les négociations et d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés, Force Ouvrière revendique d'imposer la 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 n'ont, à ce stade, pas été suivies d'effet. Les défauts du système d'exonération de cotisations sociales sont pourtant régulièrement pointés du doigt ; son efficacité sur la création et le maintien de l'emploi ou sur les salaires ne peut aujourd'hui être prouvé. En ce sens, une intervention législative nous semble urgente afin d'assurer aussi la pérennité des ressources de notre système de protection sociale.

Mettre les interlocuteurs sociaux au centre du débat sur le SMIC

L'année 2025 a vu se poursuivre les travaux du haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité. Pour Force Ouvrière, le HCREP ne saurait devenir une simple chambre d'enregistrement. Il doit au contraire constituer un véritable lieu de dialogue social et de débat pluridisciplinaire, permettant de croiser analyses économiques, sociales et revendications syndicales. En ce sens, Force Ouvrière continue de contester le rôle et la composition du groupe d'experts sur le SMIC et en revendique la suppression.

Pour Force Ouvrière, les interlocuteurs sociaux doivent être placés au centre des débats autour du SMIC. FO revendique une participation effective et en temps utile des interlocuteurs sociaux dans la fixation et l'actualisation du niveau du SMIC, conformément à la directive européenne sur les salaires minima. En particulier, nous considérons indispensable que soit rétablie une expertise contradictoire sur la réévaluation du SMIC et regrettons le fait que la consultation des syndicats et des organisations patronales au sein de cette instance soit purement formelle.

C'est pourquoi, FO revendique, dans le cadre du Haut Conseil des Rémunérations, de l'Emploi et de la Productivité (HCREP), la mise en place d'expertises contradictoires suivie d'une véritable consultation des interlocuteurs sociaux avant toute réévaluation du SMIC. Les interlocuteurs sociaux doivent être entendus et respectés.

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 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.

04/09/25

Audition du groupe d'experts du SMIC 2025

L'année 2025 reste marquée par un contexte d'inflation élevé, installé depuis l'automne 2021. Bien que celle-ci ait diminué et semble se stabiliser à un niveau plus décent obtenu grâce au recul des prix de l'énergie, cette baisse reste difficilement perceptible pour les ménages. Sur un an, les prix à la consommation augmentent de 1,0 % en juillet 2025, comme en juin. Il est observé également de légères accélérations sur le prix des services (+2,5 % après +2,4 %) et de l'alimentation (+1,6 % après +1,4 %), tout cela dans un contexte de dépenses contraintes de plus en plus lourdes (logement, abonnements, etc.).

Pour approfondir le contexte actuel, il convient également de mentionner l'instabilité politique et économique, qui rend les anticipations des agents économiques français de plus en plus incertaines. Dans ce cadre, la croissance, l'investissement et, par conséquent, les négociations salariales, y compris pour les populations de l'encadrement, risquent de pâtir de cette situation économique.

Bien que les négociations salariales aient gagné en dynamisme depuis 2024, le sentiment de perte de pouvoir d'achat reste fort chez les salariés. Selon les données de la DARES, en euros constants, le salaire mensuel de base (SMB) a augmenté, en euros constants de 1,4 % dans l'industrie, de 1,1 % dans le tertiaire et de 1,0 % dans la construction. Par catégories socio-professionnelles, sur un an, en euros constants, le SMB a progressé de 1,2 % pour les ouvriers, de 1,1 % pour les employés, de 1,0 % pour les professions intermédiaires et de 1,1 % pour les cadres[1].

Ces données illustrent à nouveau le sentiment de tassement des grilles salariales au sein des populations de l'encadrement, renforcé par les nombreuses revalorisations accordées aux salariés proches du SMIC lors des récentes périodes de forte inflation. En ce sens, les évolutions positives de la dernière année semblent insuffisantes pour faire oublier ce sentiment grandissant. Pour illustrer ce propos, la rémunération annuelle brute médiane (fixe + variable) des cadres s'établit en juin 2024 à 54 000 euros. Depuis 2019, elle a progressé moins vite que l'inflation.

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[2].

De plus, la CFE-CGC regrette la sous-utilisation du récent rapport Bozio-Wasmer[3] sur les politiques d'exonérations de cotisations patronales pourtant commandé par le gouvernement et permettant d'expliciter les mécanismes concernant les effets de « trappes à bas salaires ». Le rapport 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 scénario central du rapport d'adoucissement de la pente des allègements apporte une réponse à la problématique de tassement de grilles en favorisant une dynamique

[1] https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/evolution-des-salaires-de-base-dans-le-secteur-prive-resultats-provisoires-2025T2

[2] https://www.insee.fr/fr/statistiques/7457170#tableau-figure2_radio1

[3] https://www.strategie-plan.gouv.fr/publications/mission-bozio-wasmer-politiques-dexonerations-de-cotisations-sociales-une-inflexion

salariale plus efficace tout en répondant aux besoins de financement de notre système de protection sociale. Le récent « décret relatif aux modalités d'applications de différents dispositifs de réduction et d'exonération de cotisations patronales de sécurité sociale » paraît insuffisant pour la CFE-CGC. Il demeure très éloigné des recommandations du rapport Bozio-Wasmer qui ambitionne de lutter contre le tassement des grilles salariales, ce que nous soutenons.

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.

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 des salaires en 2023 fournies par la DGT sont équivoques. L'éventail total moyen dans le secteur général se resserre significativement et s'élève à **2,49** en 2023, contre **2,68** en 2022. Dans le secteur général, pour les cadres, on observe une baisse significative de l'éventail moyen qui passe de **2,14** en 2022 à **1,90** en 2023.

Sur les dernières années, la DGT souligne qu'une telle baisse est sans précédent. Elle s'explique en grande partie par le fait que les minimas conventionnels ont été remplacés par le SMIC. Ainsi, l'éventail des salaires mesuré est minoré, conduisant mécaniquement à un resserrement des éventails.

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 reconnues 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 cadres 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**.

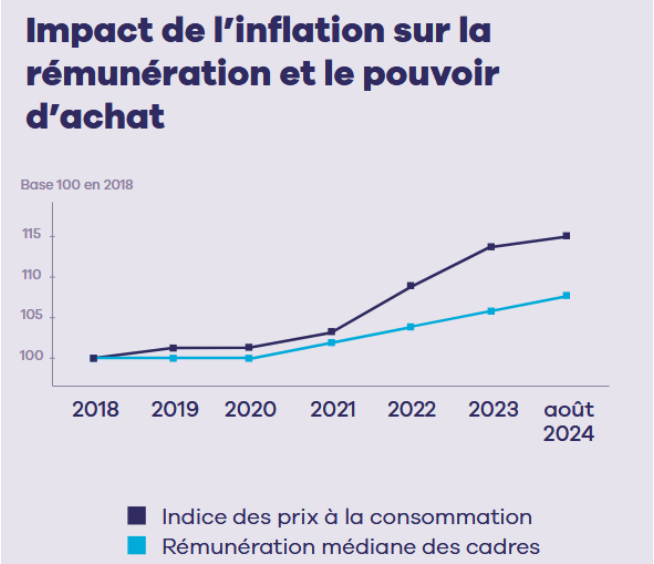
Dans un contexte de réduction constante des recettes fiscales issues de l'imposition des entreprises (baisse du taux de l'impôt sur les sociétés et suppression progressive des impôts sur la production), le poids d'une telle politique ne peut reposer que sur un accroissement de la charge de l'impôt sur 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.**

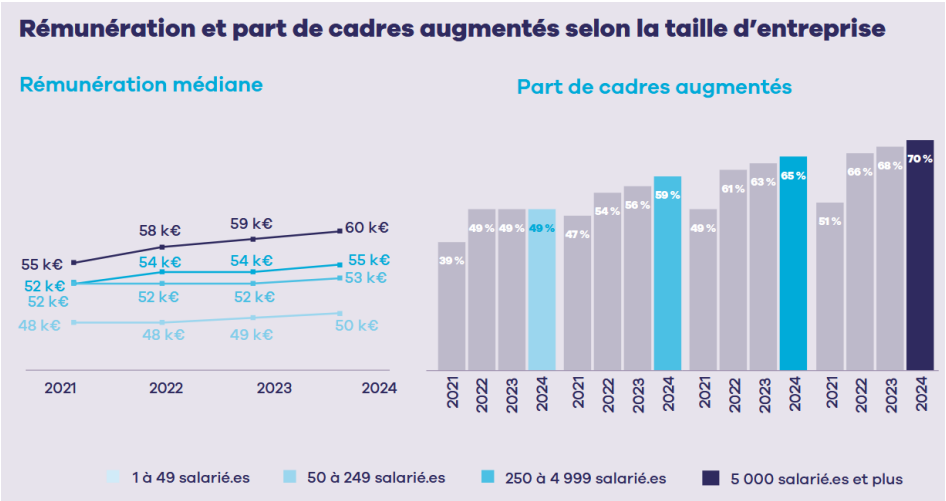
Annexes

Graphique 1 :



Base : rémunération annuelle brute (fixe +variable) au 30 juin 2024 / Source : Apec (2024), « Baromètre 2024 de la rémunération des cadres », novembre, p. 3, d'après Apec, INSEE

Graphique 2 :



Base : rémunération annuelle brute (fixe +variable) au 30 juin 2024 / Source : Apec (2024), « Baromètre 2024 de la rémunération des cadres », novembre, p. 6, d'après Apec, 2024

Tableau 1 :

Evolution des éventails moyens des salaires dans les branches de plus de 5 000 salariés par catégories socioprofessionnelles et par secteurs d'activité (pondérées par les effectifs couverts) au 31 décembre de chaque année

	Max ouvrier/ Min ouvrier	Max employé/ Min employé	Max PI/ Min PI	Max cadres/ Min cadres	Max cadres/ Min O ou E
2019					
Secteur général	1,14	1,07	1,32	2,14	2,84
Métallurgie	1,14	1,08	1,75	3,53	3,73
Bâtiment et travaux publics	1,47	1,24	1,37	2,22	2,83
TOTAL	**1,21**	**1,07**	**1,40**	**2,38**	**2,95***
2020					
Secteur général	1,13	1,06	1,32	2,13	2,83
Métallurgie	1,14	1,09	1,74	3,53	3,75
Bâtiment et travaux publics	1,46	1,24	1,37	2,19	2,82
TOTAL	**1,20**	**1,06**	**1,40**	**2,39**	**2,95**
2021					
Secteur général	1,12	1,06	1,31	2,12	2,80
Métallurgie	1,12	1,07	1,74	3,53	3,68
Bâtiment et travaux publics	1,44	1,23	1,37	2,16	2,77
TOTAL	**1,18**	**1,06**	**1,39**	**2,38**	**2,91**
2022					
Secteur général	1,11	1,04	1,30	2,14	2,68
Métallurgie	1,11	1,06	1,71	3,52	3,59
Bâtiment et travaux publics	nc	nc	nc	nc	nc
TOTAL	nc	nc	nc	nc	nc
2023					
Secteur général	1,10	1,04	1,28	1,90	2,49
Métallurgie	1,12	1,07	1,69	3,53	3,61
Bâtiment et travaux publics	nc	nc	nc	nc	nc
TOTAL	nc	nc	nc	nc	nc

Source : ministère chargé du Travail et de l'Emploi – DGT (BD3C)
Les abréviations Min et Max correspondent au plus bas niveau et au plus haut niveau de chaque catégorie. O : ouvriers ; E : employés ; PI : professions intermédiaires ; C : cadres

Paris, 19 novembre 2025

Contribution CFTC au rapport 2025 du groupe d'experts SMIC

Approche sociale au rapport 2024 du groupe d'experts SMIC et du rapport Bozio-Wasmer

L'un des axes majeurs du rapport 2024 du groupe d'experts SMIC consiste à plaider pour **une prudence accrue dans la revalorisation automatique du SMIC, au nom de la préservation de l'emploi peu qualifié**. Cet argument, bien que classique, mérite d'être relativisé. Les effets de seuil existent, mais ils sont ciblés, maîtrisables, et surtout dépendants du calibrage des barèmes sociaux. Une politique de revalorisation volontariste peut donc parfaitement s'accompagner de mécanismes de correction, sans nuire à la dynamique du travail.

Par ailleurs, le rapport insiste sur la faible élasticité travail des salariés proches du SMIC, pour conclure à un impact limité des hausses salariales sur l'offre de travail. Là encore, une lecture uniforme de cette élasticité est réductrice. Celle-ci varie fortement selon les situations familiales, les niveaux de revenus et le montant des prestations perçues. Elle tend également à croître avec l'ampleur de la revalorisation. Une analyse plus fine des profils permettrait de mieux cerner les marges de manœuvre en matière d'incitation au travail.

S'agissant des risques sur l'emploi peu qualifié, souvent évoqués dans le débat public, **la CFTC rappelle que les allègements généraux de cotisations concentrés autour du SMIC réduisent fortement le coût du travail dans cette zone salariale**. Si ces dispositifs peuvent amortir l'effet d'une revalorisation, ils posent néanmoins la question de leur pertinence à long terme. En effet, en renforçant l'attractivité du SMIC par rapport aux salaires immédiatement supérieurs, **ils tendent à figer les grilles salariales et à renforcer les effets de trappe**. Ce phénomène est particulièrement visible dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre peu qualifiée, comme l'aide à domicile, le commerce ou la restauration. Une réflexion plus globale s'impose sur la manière d'articuler soutien à l'emploi, progression salariale et dynamique du pouvoir d'achat.

Le rapport accorde également peu de place à la question de la pauvreté laborieuse, pourtant centrale. **De plus en plus d'actifs, notamment en temps partiel contraint ou en contrats courts, ne disposent pas d'un revenu suffisant pour vivre dignement**. Le SMIC doit jouer pleinement son rôle de **filet de sécurité salariale**. À cet égard, il est indispensable de l'articuler aux **objectifs européens relatifs aux salaires minimaux adéquats.**
La question de l'interaction entre le SMIC et les prestations sociales mérite également une attention particulière. **Des mécanismes comme la prime d'activité ou l'APL introduisent des effets de seuil qui, mal calibrés, peuvent neutraliser les gains issus d'une hausse du SMIC.** Dans certains cas, **la désindexation implicite des barèmes sociaux aboutit à une perte d'aides supérieure à l'augmentation de salaire**. Il est donc impératif de **coordonner toute évolution du SMIC** avec une adaptation des barèmes afin de préserver les effets redistributifs attendus.

Sur la méthode, enfin**, la CFTC regrette que l'évaluation du rapport repose principalement sur des modèles d'équilibre général, au détriment d'une approche microéconomique plus fine.** Les profils réels des bénéficiaires du SMIC, leurs contraintes, leurs marges de progression ou d'activité, mériteraient une analyse plus approfondie, en lien avec les réalités sociales du terrain.
À cet égard, **la CFTC salue la publication en avril 2024 du rapport Bozio-Wasmer, qui propose une approche intégrée des enjeux salariaux.** Ce rapport combine modélisation macroéconomique, simulations microéconomiques et coordination explicite entre politiques salariales et sociales. **Le scénario médian qu'il propose – une hausse modérée du SMIC, assortie d'ajustements ciblés des prestations et d'une adaptation progressive des exonérations – nous semble constituer une voie équilibrée et soutenable.**
Ce scénario présente plusieurs atouts. Il permet une revalorisation réelle du pouvoir d'achat sans choc macroéconomique majeur. Il anticipe les effets de seuil en coordonnant les barèmes sociaux. Il n'écarte pas la question des allègements, mais propose d'en réexaminer le ciblage. Il repose enfin sur une méthode rigoureuse. À ce titre, **il sort du faux dilemme entre compétitivité et justice sociale, en affirmant qu'une revalorisation ciblée du SMIC peut répondre à la fois à des impératifs d'équité et de soutenabilité.**

Le rapport final, publié en octobre 2024, **formulait des recommandations précises** : recentrer les exonérations autour du SMIC, réduire leur portée au-delà de 1,2 SMIC, et supprimer progressivement les allègements les moins efficaces au-delà de 2 SMIC. À budget constant, cette inflexion devait favoriser les progressions salariales intermédiaires, redonner du relief à la hiérarchie salariale, et encourager les négociations collectives, tout en limitant les effets d'aubaine.
Le gouvernement a, dans une certaine mesure, repris une partie de ces préconisations dans le cadre du projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2025. Parmi les mesures annoncées figurent une **réduction de deux points des exonérations patronales autour de 1 à 1,3 SMIC**, **un recentrage partiel des allègements « maladie », et la suppression progressive de certains allègements « famille » au-delà de 3,2 SMIC.** L'objectif affiché : **générer 4 milliards d'euros d'économies sur un total annuel d'environ 75 milliards d'euros d'allègements.**
Cependant, **cette réponse gouvernementale reste en deçà des enjeux identifiés par la mission.** Aucun calendrier de convergence n'a été fixé pour aligner les minima conventionnels sur le SMIC légal. Les réformes annoncées ne s'accompagnent pas d'un volet clair de soutien à la négociation salariale dans les branches concernées, ni d'une stratégie lisible de réinvestissement des économies réalisées vers la montée en compétences ou l'amélioration des conditions de travail.

La directive européenne 2022/2041 sur les salaires minimaux adéquats fixe un objectif clair : garantir à chaque travailleur un revenu décent, notamment par une **meilleure adéquation du salaire minimum au niveau de vie et par un renforcement de la négociation collective.**
Si la France dispose d'un SMIC légal et d'une couverture conventionnelle relativement étendue, elle reste exposée à plusieurs fragilités : grilles de branche non alignées, stagnation des bas salaires, précarité persistante des jeunes, des seniors peu qualifiés et des salariés à temps partiel contraint. Pour ces publics, le SMIC actuel, même revalorisé automatiquement, ne suffit pas toujours à sortir de la pauvreté en emploi.

La directive invite donc à repenser le rôle du SMIC au-delà d'une simple variable d'indexation. Elle appelle à une stratégie pluriannuelle, articulée à des indicateurs d'adéquation (type 60 % du salaire médian), à une révision des minima conventionnels, et à une coordination plus cohérente avec les barèmes sociaux. La CFTC appelle à ce que la France saisisse cette occasion pour redonner au SMIC toute sa portée sociale, en lien avec les engagements européens.

Propositions

La CFTC défend une trajectoire de revalorisation du SMIC de l'ordre de +5 % dès 2026, comme levier d'action à la fois économique et social. Cette position s'appuie sur les **travaux menés par la CFTC**, fondés à la fois sur des simulations microéconomiques par profils types et sur des évaluations macroéconomiques globales. **Plusieurs scenarii de revalorisation ont été testés, de l'indexation minimale jusqu'à une hausse à +10 %, afin d'identifier la trajectoire la plus efficace**, à la fois en **termes de pouvoir d'achat, d'effets redistributifs et de soutenabilité pour les entreprises.** Ces **analyses convergent vers un scénario de revalorisation modérée à +5 %, qui apparaît comme un compromis**, économiquement viable et socialement pertinent. Ce relèvement permettrait de **renforcer le pouvoir d'achat des ménages modestes**, en **soutenant leur consommation** dans un contexte de tension sur les prix de l'énergie, de l'alimentation et du logement, sans pour autant générer une accélération inflationniste significative. **Il constituerait également un signal politique fort en faveur de la reconnaissance du travail**, particulièrement pour les catégories de salariés les plus exposées à la précarité. **Les jeunes actifs**, massivement représentés parmi les bénéficiaires du SMIC, cumulent bas salaires, temps partiels subis et contrats courts, sans perspectives claires de progression. **Les seniors** faiblement qualifiés, eux, se trouvent fréquemment cantonnés à des rémunérations stagnantes en fin de carrière, dans des secteurs peu valorisés, avec des effets cumulatifs sur leurs droits à retraite. Enfin, **les salariés à temps partiel contraint** – en majorité des **femmes** – voient leur niveau de vie structurellement bridé par une **combinaison défavorable : bas revenus, horaires fragmentés, forte dépendance aux aides sociales.**

Dans ce contexte, **une revalorisation ciblée du SMIC aurait un effet vertueux sur l'ensemble de ces trajectoires.** Elle redonnerait de la valeur au travail de ceux qui, malgré leur implication, demeurent à la **frontière de la pauvreté**. Elle permettrait aussi de relancer une dynamique salariale ascendante dans les branches où le minimum légal tend à devenir la norme, contribuant ainsi à **restaurer une hiérarchie salariale** aujourd'hui fortement comprimée. Cette revalorisation doit s'inscrire dans une logique pluriannuelle, en cohérence avec les engagements européens relatifs aux salaires minimaux adéquats. Elle doit également être accompagnée d'une **remise en cohérence structurelle entre le SMIC légal et les minima conventionnels de branche**, afin de renforcer la crédibilité du dialogue social. Il est impératif que ces grilles soient systématiquement ajustées dans des délais contraints, sous peine d'affaiblir l'autorité normative de la négociation collective.

La CFTC est convaincue qu'une **réflexion globale sur les limites du SMIC et la nécessité d'un dépassement progressif vers une montée en gamme salariale est désormais inéluctable**. Le SMIC ne peut constituer indéfiniment l'horizon de rémunération de trois millions de travailleurs. Cette transition suppose un changement de cap stratégique à l'échelle nationale : **celui d'une spécialisation économique fondée sur des avantages comparatifs à forte valeur ajoutée, mobilisant les compétences, l'innovation et la qualité des productions plutôt que la compression des coûts salariaux.** Dans une économie réorientée vers les segments haut de gamme – qu'ils soient industriels, technologiques, écologiques ou de services qualifiés – **les gains de productivité doivent pouvoir irriguer l'ensemble de la chaîne de valeur**, en particulier les salariés disposant d'un savoir-faire reconnu et d'une capacité à assumer des responsabilités accrues. **Cela implique de revaloriser non seulement les rémunérations, mais aussi les parcours, les formations et les mobilités professionnelles.**
Sortir du modèle d'ajustement par le bas, trop longtemps fondé sur le maintien des bas salaires via les allègements massifs de cotisations est une condition indispensable pour restaurer une **hiérarchie salariale dynamique**, **soutenable et socialement légitime**. La montée en gamme de l'économie française ne pourra se faire sans une revalorisation de ceux qui la portent au quotidien.

Réflexions complémentaires

Les débats récurrents sur la revalorisation du SMIC mettent en lumière une réalité plus profonde : **le salaire minimum ne peut à lui seul compenser les dysfonctionnements d'un système socio-fiscal fragmenté, parfois incohérent, et insuffisamment articulé aux réalités du travail contemporain.**

D'un côté, **le SMIC joue un rôle de filet de sécurité essentiel. Mais il tend aussi à devenir le plancher unique et informel d'une part croissante des rémunérations**, notamment dans les services peu qualifiés. Ce phénomène de **smicardisation** entraîne un écrasement de la hiérarchie salariale, décourage les progressions de carrière et alimente les effets de **trappe à bas revenus**.
De l'autre côté, le système socio-fiscal, fondé sur une logique de compensation par la redistribution (prime d'activité, APL, exonérations de cotisations), souffre d'un empilement de dispositifs peu lisibles et parfois contre-productifs. Les effets de seuil, les désindexations implicites, ou encore la complexité des barèmes créent des situations où un gain de salaire brut peut entraîner une perte nette de revenu disponible, brouillant les signaux économiques et sociaux.

Ces limites appellent une réforme structurelle : **il ne s'agit pas seulement de revaloriser ponctuellement le SMIC, mais de repenser l'ensemble de l'architecture des revenus du travail,** dans une logique de cohérence, de transparence et de justice. **Cela suppose une meilleure coordination entre salaire minimum, prestations sociales et fiscalité** ; **un recalibrage des exonérations pour éviter les effets de verrouillage** et **une refonte des incitations à l'activité**, notamment pour les publics précaires (jeunes, seniors, temps partiel contraint).

La CFTC appelle à une vision d'ensemble, fondée sur un principe simple : **le travail doit toujours mieux payer et les trajectoires professionnelles doivent être soutenues par un cadre fiscal et social lisible, progressif et cohérent**. Le SMIC est un point d'ancrage important, mais il ne saurait, à lui seul, garantir la dignité du travail.

Rapport du groupe d'experts sur le SMIC

Contribution du MEDEF
Novembre 2025

***

I. Contexte

Depuis 2021, le SMIC a été revalorisé à neuf reprises, entraînant une hausse cumulée de **+17 % entre fin 2020 et fin 2024**, supérieure à l'inflation sur la même période (+15 %).

Ce mécanisme légal, indexé sur les prix et le pouvoir d'achat des ouvriers et employés, a donc assuré sa fonction protectrice.

Après une poussée en 2025, l'inflation s'est stabilisée avec un impact sur les négociations salariales de branches et d'entreprises :

- **inflation** : l'inflation moyenne annuelle sur 2024 s'est stabilisée autour de 2 %, marquant *a priori* la fin de la séquence inflationniste. La dernière publication INSEE sur l'inflation le 15 octobre 2025 fait état d'un taux d'inflation glissante sur les 12 derniers mois à 1,2 %. La Banque de France, dans ses dernières prévisions de juin, table sur une inflation de 1 % pour 2025, avant une remontée avoisinant les 2 % à horizon 2027 ;
- **minima de branches** : +1,8 % *(T1 2025, Banque de France)*, convergence autour de +2 % ;
- **NAO d'entreprises** : +2,1 % à +2,5 % *(Banque de France, Deloitte, Mercer, Groupe Alpha : +2,27 % en moyenne [630 accords], après +3,5 % en 2024 et +4,6 % en 2023).*

Cette normalisation reflète la fin du cycle de rattrapage.

Toutefois, de nouveaux signaux apparaissent :

- **hausse des désaccords NAO** : 21 % des cas *(Mercer).*
- **individualisation accrue des salaires** : 78 % d'augmentations générales pour les non-cadres et 61 % pour les cadres *(Groupe Alpha)*.
- **prime de partage de la valeur en recul** : prévue par 22 % des accords (660 € en moyenne, contre 1 280 € en 2023). Après un recours massif en 2022-2023 dans un contexte d'inflation, la PPV recule en 2024-2025.

La dynamique salariale est désormais sélective, ciblée sur les métiers en tension et marquée par une différenciation accrue.

Au-delà de la normalisation conjoncturelle des salaires, deux textes européens structurants (directive « CSRD » et directive relative à la transparence des rémunérations) font émerger un nouveau cadre et de nouvelles obligations à venir qu'anticipent les acteurs (entreprises et

représentants des salariés notamment). En pratique, ces obligations européennes confèrent aux NAO un rôle renforcé. Elles ne sont plus seulement un temps de négociation salariale, mais également un lieu de préparation au futur cadre de transparence et de reporting extra-financier : composition des rémunérations, écarts F/H, critères de classification et articulation entre fixe et variable deviennent des objets de dialogue social incontournables.

Or, les enquêtes récentes *(Deloitte, Mercer)* montrent que les acteurs économiques sont encore insuffisamment préparés, *a fortiori* alors que le cadre d'application législatif et réglementaire n'est pas encore totalement connu.

En conclusion :

Le cycle de rattrapage semble achevé à ce stade : l'inflation se stabilise, les NAO retrouvent une trajectoire plus habituelle autour de 2 %, et la dynamique salariale se concentre désormais sur les métiers en tension et la différenciation par catégorie.

Dans ce paysage plutôt apaisé au sein des entreprises mais exigeant – marqué à la fois par la normalisation conjoncturelle et par l'arrivée de nouvelles obligations européennes (CSRD, directive transparence) – **le cadre légal du SMIC joue pleinement son rôle de protection du pouvoir d'achat.**

Tout relèvement discrétionnaire viendrait déstabiliser un équilibre fragile : il alourdirait le coût du travail, fragiliserait l'emploi des moins qualifiés et brouillerait les repères de négociation de branche.

II. La position du MEDEF : pas de « coup de pouce »

Le MEDEF maintient une ligne claire : il convient d'écarter toute mesure de coup de pouce au SMIC.

- **Le mécanisme automatique suffit** : il garantit déjà une sécurisation suffisante du pouvoir d'achat des salariés.
- **Compétitivité et emploi** : la France affiche un SMIC parmi les plus élevés d'Europe (≈ 60 % du salaire médian). Tout relèvement discrétionnaire augmenterait le risque de pertes d'emplois, *en particulier* pour les jeunes et les peu qualifiés, dans un contexte économique particulièrement fragile. **La dernière prévision de l'INSEE fait ainsi état d'un net ralentissement de l'emploi au T3 2025 avec 60 600 emplois de moins. Sur un an, l'emploi salarié recule de 0,5 % soit 112 100 emplois en moins.**
- **Tassement des grilles** : un coup de pouce déconnecté de la productivité entraîne un rattrapage en cascade des minima de branche, « écrasant » les hiérarchies salariales et affaiblissant le rôle du dialogue social de branche.
- **Impact budgétaire** : chaque hausse du SMIC renchérit mécaniquement le coût des exonérations générales de cotisations (ex-Fillon), aggravant le déficit public.

S'agissant des allègements généraux :

- **Le décret d'application de la réforme des allègements généraux pour l'année 2026 a été publié au JO le 5 septembre dernier**. Conformément à la LFSS 2025, il prévoit un

coup de rabot de 1,6 Md€ en 2026. Le nouveau profil de la courbe des AG (suppression des bandeaux famille et maladie et création d'une courbe unique) impacte de manière hétérogène les secteurs. Les principaux secteurs négativement impactés sont ceux avec des hauts niveaux de rémunération.

- **Le MEDEF est opposé à tout coup de rabot supplémentaire sur les allègements généraux qui viendrait dégrader la compétitivité des entreprises dans un contexte économique très fragile et pénaliserait l'emploi, en particulier des jeunes et des peu qualifiés. De même, les propositions visant à réduire les points de sortie de ces allègements, telles que portées dans certains amendements au PLFSS, sont à rejeter car elles pénaliseraient en particulier les secteurs industriels, fortement exposés à la concurrence internationale.**

III. Réformer plus en profondeur les modalités de fixation du SMIC

Le MEDEF considère que le mécanisme actuel de fixation / revalorisation du SMIC, hérité des années 1970, mériterait d'être réformé.

Plusieurs pistes peuvent être explorées pour procéder à cette réforme, pour certaines déjà abordées dans les précédents rapports du groupe d'experts :

a. **Décorrélation partielle de l'inflation** : supprimer l'indexation infra-annuelle et instaurer une revalorisation unique annuelle, fondée sur un indicateur composite (inflation sous-jacente, productivité, compétitivité).

b. **Redonner toute leur place aux branches :**
   - maintien d'un SMIC plancher national à visée très principalement sociale ;
   - recentrer la dynamique salariale sur les minima conventionnels de branche, négociés et étendus par l'État pour permettre une meilleure adéquation avec les réalités économiques sectorielles… ;
   - … ou bien fixer le SMIC sur la base d'une moyenne agrégée des négociations de minima conventionnels dans les branches.

c. **Introduire un SMIC différencié** : introduire des paliers par âge ou qualification, à l'image de certains pays européens, afin de faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail...

d. **Scénario de suppression du SMIC en tant que salaire minimum interprofessionnel, en confiant aux seules branches la fixation des minima conventionnels professionnels (et non plus interprofessionnels), validés par extension.**
   - Objectif : souplesse et compétitivité accrue reposant sur le dialogue social, à condition de reposer sur un cadre d'extension solide pour éviter le dumping social. Cela permettrait d'avoir un dispositif en phase avec les réalités économiques des différents secteurs professionnels.

Cette réforme serait juridiquement compatible avec la Constitution, les directives européennes notamment la directive européenne 2022/2041 du 19/10/2022 et la future transposition de la directive transparence financière, **à condition de maintenir un mécanisme de revenu décent et une couverture conventionnelle suffisante.**

Gouvernance et méthode : la question du SMIC ne se limite pas aux mécanismes de calcul, elle appelle aussi des règles claires de gouvernance.

a. **Délai de prévenance** : le laps de temps actuel de deux semaines entre l'annonce et l'entrée en vigueur d'une revalorisation est manifestement insuffisant. Pour garantir la mise en conformité des branches et des entreprises, un délai d'au moins trois mois est nécessaire. Ce temps permettrait d'ajuster les grilles salariales, de sécuriser juridiquement les accords et d'éviter des situations de non-conformité transitoire.

b. **Groupe d'experts SMIC** : son rôle doit être conforté comme instance indépendante, technique et continue. Il constitue un garde-fou indispensable face aux pressions conjoncturelles et assure une approche fondée sur l'analyse économique et sociale plutôt que sur des arbitrages politiques.

c. **Refus de la politisation** : si peu de revalorisations discrétionnaires ont été décidées (« coups de pouce ») depuis 15 ans, il n'en demeure pas moins que cette possibilité constitue un risque accru de politisation d'une décision qui doit avant tout reposer sur des éléments rationnels et objectifs.

En matière de SMIC, la méthode importe autant que le fond : stabilité, visibilité et indépendance doivent guider les décisions pour préserver la crédibilité du système.

La position du MEDEF se veut responsable et cohérente : il s'agit de protéger le pouvoir d'achat sans sacrifier la compétitivité, redonner toute sa place au dialogue social de branche et refuser les surenchères symboliques qui fragiliseraient l'économie et l'emploi :

- **à court terme** : il convient d'écarter tout coup de pouce, garantir des hausses modérées, cohérentes avec le climat économique ;
- **à moyen terme** : il faut ouvrir la réforme de l'indexation, annualiser et clarifier les règles, introduire plus de visibilité ;
- **à long terme** : il est souhaitable d'avancer vers une réforme plus profonde du système, par exemple avec SMIC socle plus modéré, articulé aux minima conventionnels, en cohérence avec les standards européens et les obligations internationales.

15 novembre 2024

SMIC : LES POSITIONS DE LA CPME

1) La CPME attachée au salaire national interprofessionnel de croissance (SMIC)

La CPME réaffirme son attachement à l'existence d'un SMIC national interprofessionnel, garantissant un cadre unique pour toutes les entreprises, et à un mécanisme d'évolution strictement encadré par la loi. Elle rappelle que la revalorisation du SMIC doit se limiter aux deux critères légaux :

- Une revalorisation en cours d'année si l'indice mensuel des prix à la consommation hors tabac augmente d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de la dernière évolution du SMIC.
- Une revalorisation automatique chaque année au 1er janvier, tenant compte de l'inflation pour les 20 % de ménages aux plus faibles revenus et de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et employés.

La CPME insiste sur la nécessité d'une lisibilité à moyen terme pour les entreprises, notamment les TPE/PME, afin de favoriser l'embauche. Dans ce contexte, la dernière augmentation du SMIC de 2 % au 1er novembre 2024 a été anticipée, rendant inutile toute revalorisation supplémentaire au 1er janvier 2025. Les montants du SMIC en 2025 sont donc restés stables depuis novembre 2024.

La CPME souligne que ce mécanisme, conçu pour une période d'inflation modérée, doit évoluer pour intégrer des critères de soutenabilité économique, afin d'éviter des effets inflationnistes et de mieux adapter les revalorisations à la situation conjoncturelle des entreprises.

2) Une accalmie après de multiples revalorisations intervenues au cours des dernières années

La France a connu une période de forte inflation, entraînant plusieurs revalorisations du SMIC depuis 2021. Voici les principales évolutions récentes :

Année	Date d'entrée en vigueur	SMIC horaire brut	SMIC mensuel brut (35h)
2024	01/11/2024	11,88 €	1 801,80 €
2024	01/01/2024	11,65 €	1 766,92 €
2023	01/05/2023	11,52 €	1 747,20 €
2023	01/01/2023	11,27 €	1 709,28 €

En 2025, aucune nouvelle revalorisation n'a eu lieu, le seuil d'inflation n'ayant pas été atteint pour déclencher une hausse automatique.

On a pu ainsi pu constater, au cours de l'année 2025 :

- Une négociation moins contrainte au sein des branches professionnelles, leur permettant de détacher plus durablement leur premier niveau de rémunération du SMIC ;
- Une « désmicardisation » des salariés : la hausse du SMIC au 1er novembre 2024 a concerné 12,4 % des salariés, alors que celle du 1er janvier 2023 en avait touché plus de 17%. Force est de constater que les entreprises ont fait les efforts nécessaires pour augmenter les salaires réels, alors même que la conjoncture est peu incitative.

3) Les limites de la logique de revalorisation

La CPME alerte sur les conséquences des revalorisations successives du SMIC pour les chefs d'entreprise et les branches professionnelles :

- Pour les entreprises, une hausse du SMIC représente un effort financier pérenne, même si l'inflation venait à baisser. La CPME soutient le versement de la prime de partage de la valeur (PPV) comme alternative temporaire pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés. Elle regrette à cet égard son intégration dans l'assiette de calcul de la réduction générale des cotisations.
- Pour les branches, la hausse du SMIC perturbe les négociations salariales et génère une pression constante sur les grilles de salaire, avec des conséquences directes sur la masse salariale et la trésorerie des entreprises

La CPME propose d'espacer les augmentations automatiques du SMIC et d'intégrer des critères liés à l'activité économique des entreprises pour assurer la soutenabilité des hausses successives.
Elle suggère également de réfléchir à un dispositif pluriannuel, permettant aux entreprises d'avoir une meilleure stabilité et visibilité, les incitant ainsi à investir.

4) La CPME propose de travailler sur le coût du travail pour rendre l'emploi plus attractif

La CPME souligne que le coût horaire du travail en France reste élevé par rapport à la moyenne européenne : environ 43,7 € en France contre 33,5 € en moyenne dans l'UE en 2025. Elle appelle à une baisse du coût du travail pour s'aligner sur la moyenne européenne et à la prudence face aux propositions risquant d'augmenter les charges des entreprises, notamment les TPE/PME.

Pour mémoire, la LFSS pour 2025 a modifié les règles relatives aux allègements généraux en 2 temps :

- En 2025, un abaissement du point de sortie des bandeaux maladie et famille
- En 2026, une suppression de ces bandeaux et une réforme de la formule de calcul de la réduction générale dégressive (décret du 4 septembre 2025).

La CPME appelle désormais à une stabilité du dispositif, et s'oppose à tout nouveau décret venant alourdir le coût du travail en modifiant la formule de calcul issue du décret de septembre 2025, qui n'est même pas encore entré en vigueur puisque sa mise en œuvre est prévue à compter du 1er janvier 2026. Les chefs d'entreprise ont besoin de visibilité pour pouvoir embaucher et investir.

Quand le coût du travail augmente, les entreprises n'ont pas d'autre choix que de ne pas augmenter les salaires. C'est donc à terme paupériser les salariés. Les allègements de charges ne sont pas un cadeau mais une condition d'emploi durable. De nouvelles taxes sur les ruptures conventionnelles, mises à la retraite ou encore malus seniors aggraveraient la fragilité des entreprises. Et surtout, tous ces coûts supplémentaires se répercuteraient au final sur les salaires, car les entreprises seraient obligées de compenser sur les augmentations de salaires qu'elles pourront donner. Il est capital que le coût du travail, un des plus élevés en Europe, baisse, ou au minimum reste stable.

5) La prime de partage de la valeur (PPV) en 2025

Le PLFSS 2025 a intégré la PPV dans l'assiette de calcul de la réduction générale des cotisations patronales, ce qui réduit son attractivité pour les employeurs. La CPME regrette cette évolution, qui risque de freiner la mise en place de ce dispositif, pourtant essentiel pour les TPE/PME.

En conclusion, la CPME prend acte de la stabilité du SMIC en 2025, s'oppose à toute nouvelle augmentation non justifiée par l'inflation, et appelle à une réflexion globale sur le coût du travail, la compétitivité des entreprises et le partage de la valeur.

PB/CG/25.828

CONTRIBUTION AU RAPPORT ANNUEL DU GROUPE D'EXPERTS SUR LE SMIC

- ## Contexte

Outre l'instabilité politique de ces derniers mois qui conduit les ménages à davantage épargner que consommer, l'analyse d'une enquête Xerfi Spécific menée pour le compte de l'U2P sur l'activité du deuxième trimestre 2025 auprès de 7 675 chefs d'entreprise de proximité mais aussi les chiffres de l'AGS et l'étude de l'Institut supérieur des métiers sur l'emploi salarié dans les entreprises de proximité incitent à faire preuve de la plus grande prudence en matière de revalorisation du SMIC.

1. Enquête Xerfi Spécific

Dans un contexte économique toujours morose, **le volume d'activité des entreprises de proximité a maintenu une tendance baissière au cours du printemps 2025**, enregistrant ainsi une **contraction de 1 %** comparé à la même période un an plus tôt, après -0,8 % en début d'année.

Comme au trimestre précédent, **les secteurs ont enregistré des évolutions contrastées**.

Les entreprises de proximité de la **construction** ont connu le **recul de chiffre d'affaires** le plus marqué (**-**4,9 %), plus particulièrement pénalisées par les mauvaises performances des artisans du bâtiment. L'activité des entreprises de proximité de la **fabrication et des services** s'est également inscrite en baisse (-1,1 %).

En revanche, le secteur de **l'alimentation** est resté **positif** (+0,9 % à un an d'intervalle) grâce aux bons résultats des artisans et commerces alimentaires de proximité ainsi que des professionnels de l'HCR. Enfin, les **professionnels libéraux** ont également enregistré une nouvelle hausse de leur chiffre d'affaires (+0,5 %), portée par les secteurs de la santé et du droit.

Sur les douze derniers mois, **la tendance globale se maintient autour de -1 %**. Toutes les entreprises quelle que soit leur taille affichent une diminution de leur chiffre d'affaires, en premier lieu les plus petites. Au vu des anticipations d'activité déclarées par les professionnels, l'activité ne devrait pas connaître de reprise au cours de la saison estivale.

Stagnation de la croissance

Au deuxième trimestre 2025, **l'activité économique française a continué de progresser très modérément**, affichant ainsi un taux de croissance en volume de +0,6 % à un an d'intervalle, soit une évolution identique à celles affichées aux deux trimestres précédents.

La **consommation des ménages est restée fragile**, freinée par un pouvoir d'achat encore contraint et un taux d'épargne élevé, et ce, malgré le reflux progressif de l'inflation, tombée sous la barre des 1 % en juin sur un an.

Par ailleurs, **l'investissement des ménages comme des entreprises demeure pénalisé** par des conditions de financement toujours défavorables, malgré la baisse progressive des taux directeurs initiés par la BCE.

Enfin, **l'incertitude liée aux perspectives économiques et politiques pèse sur les décisions d'engagement des différents acteurs économiques**. Selon les secteurs, l'activité en volume se contracte à nouveau fortement dans le secteur bâtiment au cours des mois d'avril, mai et juin 2025 : -5 % à un an d'intervalle, après -6,5 % en début d'année. La baisse est moins marquée pour la production industrielle (-1,3 %) et les travaux publics (-0,8 %). En valeur, le recul du chiffre d'affaires du secteur bâtiment est plus modéré (-3,9 %) grâce à l'inflation. L'augmentation des prix permet également aux travaux publics d'afficher un repli limité à -0,5 %. *A contrario*, la production industrielle enregistre une baisse plus vive en valeur (-2 %) du fait d'une nouvelle réduction des prix.

La situation de trésorerie des entreprises de proximité se tend

Après un léger mieux en début d'année, **la situation financière des entreprises de proximité se détériore à nouveau sur les mois d'avril, mai et juin**. Si la proportion d'opinions négatives se réduit légèrement (-1 point), la part des opinions positives diminue plus nettement (-3 points). Les avis négatifs l'emportent pour la majorité des circuits, notamment pour les entreprises de proximité de la construction. Seuls les professionnels libéraux obtiennent un solde nul, traduisant ainsi une situation financière stable comparée aux trois premiers mois de l'année.

2. Chiffres de l'AGS - Défaillance des entreprises

En hausse continue depuis fin 2021, le nombre de défaillances d'entreprises enregistrées par la Banque de France se stabilise à un niveau élevé au cours des douze derniers mois (près de 67 000).

Plus de 26 200 nouvelles affaires ont été ouvertes par l'AGS sur les 12 derniers mois dont 6 371 au cours du deuxième trimestre 2025, soit **une hausse de 3,7 % par rapport au deuxième trimestre 2024**.

Au deuxième trimestre 2025, **les interventions de l'AGS concernent majoritairement des entreprises de moins de 10 salariés (84,7 %)** : 46,7 % pour les entreprises de 1 à 2 salariés, 25,7 % pour les entreprises de 3 à 5 salariés et 12,4 % pour les entreprises de 6 à 9 salariés.

Les entreprises de plus de 100 salariés représentent 0,6 % des interventions de l'AGS au cours du trimestre, leur nombre chutant de 51 à 37 au deuxième trimestre 2025.

3. Étude ISM

Le début de l'année 2025 s'inscrit dans la continuité de la fin 2024, avec une septième baisse trimestrielle consécutive de l'emploi salarié dans les secteurs de proximité (artisanat, commerce, professions libérales) : **le recul est de 1,6 % en glissement annuel**.

Au total, près de 56 000 postes ont été supprimés en un an dans les secteurs de proximité, dont la moitié au sein des entreprises artisanales du BTP.

Les petites entreprises de ces secteurs restent plus fragilisées que l'ensemble du secteur privé, où la diminution de l'emploi salarié est plus modérée (-0,5 % sur un an).

Les tendances des trimestres précédents se confirment :

- le repli de l'emploi salarié reste particulièrement marqué dans l'artisanat du BTP et l'artisanat de fabrication ;
- le nombre de salariés s'effrite dans les professions libérales techniques et du cadre de vie ;
- les secteurs de l'artisanat et du commerce de l'alimentation restent en revanche dynamiques et créent des emplois.

Comparativement aux trimestres précédents, la situation se dégrade en revanche dans l'hôtellerie-restauration.

La hiérarchie des secteurs en croissance ou en repli reste quasiment identique à celle de 2024.
Les activités paramédicales et la construction demeurent les secteurs les plus touchés par les pertes d'emplois, l'imprimerie étant également affectée.
Inversement, les secteurs du commerce alimentaire spécialisé (cavistes, bio, épicerie, fromagers, primeurs), des services automobiles et du commerce de détail d'optique affichent une bonne santé en matière d'emploi salarié.

- ## Évolution du SMIC

Les faibles prévisions de croissance pour la France en 2026, l'installation de l'instabilité politique 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.

Les entreprises de proximité rognant déjà sur leurs marges pour maintenir un certain niveau d'activité, une revalorisation du SMIC supérieure à ce que prévoit la loi mettrait en cause leur survie.

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 2026.**