

## RAPPORT D'INFORMATION

**NÉGOCIATIONS SALARIALES ET  
SMICARDISATION : FAUX DÉBAT,  
VRAI PROBLÈME**

Avec le retour d'une inflation soutenue, les négociations salariales au niveau des branches professionnelles et des entreprises ont été mises sous pression par l'enchaînement des revalorisations automatiques du Smic. Le constat de la réussite globale des négociations salariales de branche conduit à prioriser la lutte contre les freins structurels à l'évolution professionnelle et salariale au cours de la carrière.

**1. LA NÉGOCIATION SALARIALE DANS LES BRANCHES PROFESSIONNELLES  
EST PARVENUE À RELEVER LE DÉFI DU RETOUR DE L'INFLATION****A. LES NÉGOCIATIONS SALARIALES À L'ÉCHELON DE LA BRANCHE SONT  
ESSENTIELLES, ET BIEN ARTICULÉE AVEC LES NÉGOCIATIONS AU SEIN DE  
L'ENTREPRISE**

**Le cadre juridique qui s'applique aux négociations salariales est globalement adapté.** Peu impactés par les ordonnances « Travail » de 2017, les salaires minima hiérarchiques (SMH), déterminés par les branches, sanctuarisent des montants que les entreprises doivent respecter. Ils demeurent déterminants pour réguler la concurrence de leur secteur d'activité en évitant le *dumping* social. Ces accords salariaux de branche sont donc structurants pour les TPE-PME, ce qui justifierait de ramener à deux mois le délai d'extension, par le ministre du travail, d'un accord signé par des organisations représentatives à l'ensemble des entreprises d'une branche.

---

**Les travaux de la mission d'information conduisent à reconnaître l'importance des accords salariaux de branche qu'il convient de ne pas fragiliser.**

---

Les modalités de négociations salariales gagneraient également à évoluer afin d'apporter plus de prévisibilité aux partenaires sociaux, et notamment en **encourageant le recours aux accords salariaux de branche pluriannuels**. De même, au sein des entreprises, les négociations annuelles obligatoires (NAO) pourraient être étendues de façon expérimentale aux PME disposant d'un comité social et économique (CSE) afin de renforcer la négociation au bénéfice du plus grand nombre.

## B. L'INFLATION A DICTÉ LE RYTHME DES NÉGOCIATIONS SALARIALES DE BRANCHE, QUI ONT SU S'ADAPTER À CE NOUVEAU CONTEXTE

Les revalorisations du Smic ont permis de garantir le pouvoir d'achat des salariés, mais ont mis sous tension les négociations salariales de branches. Les revalorisations immédiates en cours d'année lorsque l'indice des prix augmente de 2 % ont perturbé le calendrier des négociations, puisque les partenaires sociaux des branches sont obligés de se réunir pour négocier sur les salaires dès lors qu'au moins un SMH est dépassé par le Smic.

Cette course en avant incite certains partenaires sociaux, y compris patronaux, à proposer que le législateur permette l'indexation des SMH sur le Smic. Cette idée, qui semble séduisante de prime abord, risquerait en réalité d'affaiblir le dialogue social et de conduire au tassement des grilles de rémunération en n'agissant que sur les échelons rattrapés par le Smic. En revanche, le seuil d'inflation de 2 % à partir duquel le Smic est automatiquement revalorisé en cours d'année gagnerait à être réhaussé à 2,5 % afin de prendre en compte les dernières évolutions de la politique monétaire européenne, ce qui permettrait de laisser plus de temps au dialogue social pour revaloriser l'ensemble des grilles des SMH.

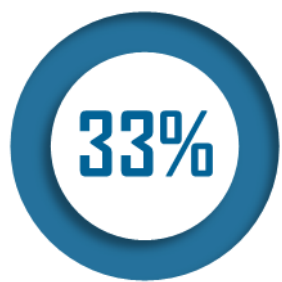
Les partenaires sociaux des branches se sont efforcés de jouer le jeu de la négociation collective après chaque revalorisation du Smic.



Revalorisations du Smic depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021



des branches avaient leurs SMH conformes au Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2024

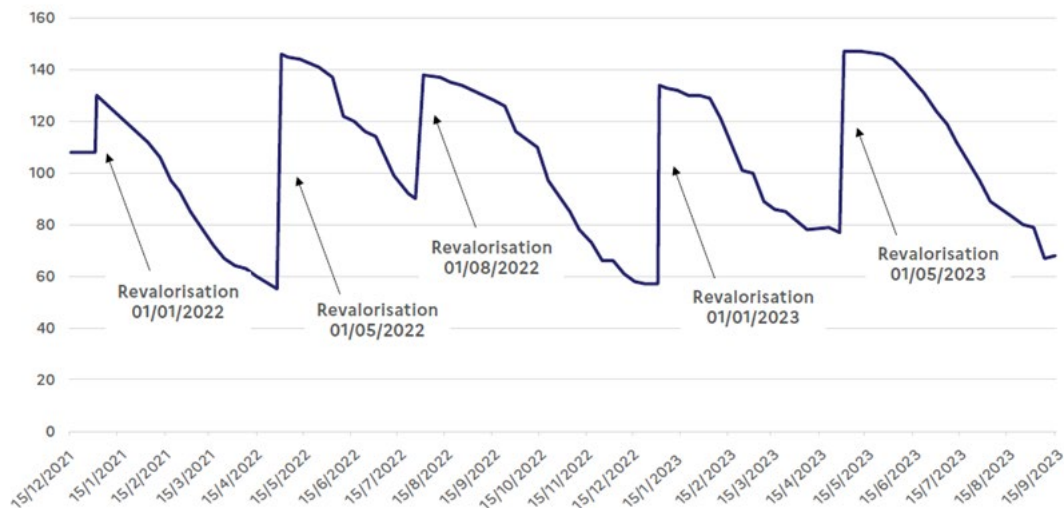


des branches n'étaient plus conformes que depuis la revalorisation du 1<sup>er</sup> janvier



des branches ne l'étaient plus depuis plus de 8 mois

### Nombre de branches professionnelles non conformes au SMIC entre 2021 et septembre 2023



Source : Direction générale du travail

**Cette réussite des négociateurs de branche est d'autant plus admirable que les assiettes des SMH et du Smic ne sont pas exactement les mêmes**, conduisant par exemple à ce que certaines branches qui accordent un 13<sup>e</sup> mois à l'ensemble de leurs salariés ne puissent faire valoir cette prime dans la comparaison au Smic. Une comparaison non biaisée est donc à privilégier pour l'avenir.

## **C. LES BRANCHES PROFESSIONNELLES STRUCTURELLEMENT NON CONFORMES AU SMIC : UN MYTHE INFONDÉ**

Le Gouvernement a choisi de **menacer les branches prétendument non conformes de manière structurelle**, c'est-à-dire dont au moins un minimum conventionnel est inférieur au Smic depuis plus d'un an. Lors de la conférence sociale du 16 octobre 2023, Élisabeth Borne, alors Première ministre, indiquait qu'à défaut de progrès significatifs d'ici le 1<sup>er</sup> juin 2024, quant à la mise en conformité des branches en dessous du Smic, le Gouvernement proposerait au Parlement de minorer les exonérations de cotisations sociales et envisagerait la fusion administrative des branches dans lesquelles l'activité conventionnelle serait structurellement dégradée.

**La communication de l'exécutif mentionnait encore récemment une dizaine de branches dont les SMH seraient non conformes de manière structurelle au Smic, ce que ne confirment pas les faits.** Sur les branches mises en cause fin décembre 2023, seules trois branches professionnelles représentant au total 48 000 salariés (cafétérias, institutions de retraite complémentaire et foyers de jeunes travailleurs) n'avaient pas retrouvé en mars 2024 des SMH supérieurs au Smic pour tous les niveaux de leur classification. Auditionnés, les représentants des branches n'ont pas fait état d'un dialogue social impuissant à la négociation salariale. La branche des foyers de jeunes travailleurs fait même état d'une divergence d'appréciation avec le Gouvernement et conteste être en état de non-conformité.

---

**La chasse à tout prix faite aux branches non conformes ne constitue définitivement pas un enjeu sérieux de politique publique. En outre, les mises en cause et les mesures coercitives ne sont pas sans effet réputationnel pour les branches, pouvant nuire aux recrutements.**

---

## **2. LE FAUX DÉBAT DE LA « SMICARDISATION » DE LA SOCIÉTÉ CACHE UN VRAI PROBLÈME DE STAGNATION DES SALAIRES AU LONG DES CARRIÈRES**

### **A. UNE AUGMENTATION CONJONCTURELLE DU NOMBRE DE SALARIÉS AU SMIC DIFFICILE À VIVRE**

**La part des salariés rémunérés au Smic a particulièrement crû avec les revalorisations successives de ce dernier**, atteignant 17,3 % des salariés du secteur privé hors agricole au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Une telle augmentation a déjà été constatée en 2005, avant de redescendre progressivement à 11 %. Ce phénomène s'est doublé d'un tassement des salaires, qui s'est traduit par un resserrement entre le premier et le dernier niveau hiérarchique des SMH. En outre, le rattrapage par le Smic de salariés dont la rémunération était auparavant supérieure a provoqué un sentiment bien réel de déclassement social.

**Cette situation concerne particulièrement le secteur social et médico-social**, au sein duquel les modalités de négociations salariales sont pourtant fortement dictées par les pouvoirs publics. À l'échelle totale de la branche associative sanitaire, sociale et médico-sociale (Bass), environ un salarié sur cinq reçoit un salaire compris entre 1 et 1,2 Smic.



*des branches du secteur général ont connu un resserrement de l'éventail de leurs SMH entre fin 2022 et mars 2024.*

## **B. LA « SMICARDISATION » CONTRE LAQUELLE LES POUVOIRS PUBLICS DOIVENT LUTTER EN PRIORITÉ EST LA STAGNATION DU SALAIRE AU COURS DE LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE**

**La stagnation salariale au cours de la carrière** constitue le principal problème auquel les salariés sont confrontés, et **doit donc concentrer les efforts des politiques publiques**. Ce constat doit conduire à ne pas entraver les secteurs économiques qui, naturellement, permettent une ascension salariale importante, à commencer par l'industrie.

**Plus largement, il conviendrait d'apporter un soutien public ciblé sur les branches professionnelles qui, par la nature de leur secteur d'activité, sont en difficulté pour offrir une progression salariale satisfaisante à leurs salariés.** Ce soutien pourrait être assuré *via* les dotations accordées par France compétences aux opérateurs de compétence (Opco), en majorant le financement des plans de développement des compétences des branches qui s'engagent dans des accords incitant au développement des compétences et à la formation continue. De même, le Fonds national de l'emploi-Formation, dans le cadre du conventionnement entre l'État et chaque Opco, pourrait intégrer un objectif d'aide à la progression salariale. Enfin, pour les secteurs d'activité qui concentrent les stagnations salariales, il faut encourager les perspectives d'évolution hors de l'entreprise. L'État doit ainsi soutenir les initiatives de certaines branches, comme celle du bâtiment, qui structurent des écoles de formation visant à former les salariés du secteur pour en faire les cadres dirigeants des entreprises de la branche.

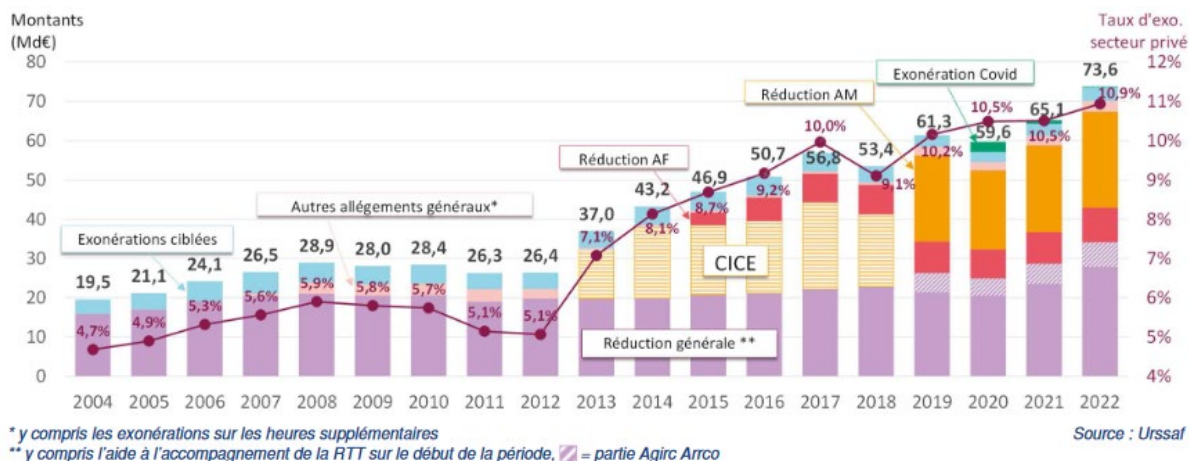
**En revanche, la révision des classifications de branche, pour essentielle qu'elle soit à long terme dans la valorisation des compétences, ne constitue pas à court terme un levier de « désmicardisation » des carrières.** Ces révisions sont des procédures lourdes à engager et longues à aboutir, ce qui justifierait un meilleur accompagnement de l'État en ingénierie de ces projets.

## **3. AGIR À PLUS LONG TERME SUR LES FREINS STRUCTURELS AUX AUGMENTATIONS SALARIALES**

### **A. FAIRE ÉVOLUER LE SYSTÈME DES ALLÈGEMENTS DE COTISATIONS : UN OUTIL NÉCESSAIRE QUI DÉFORME LA PROGRESSIVITÉ DU COÛT SALARIAL**

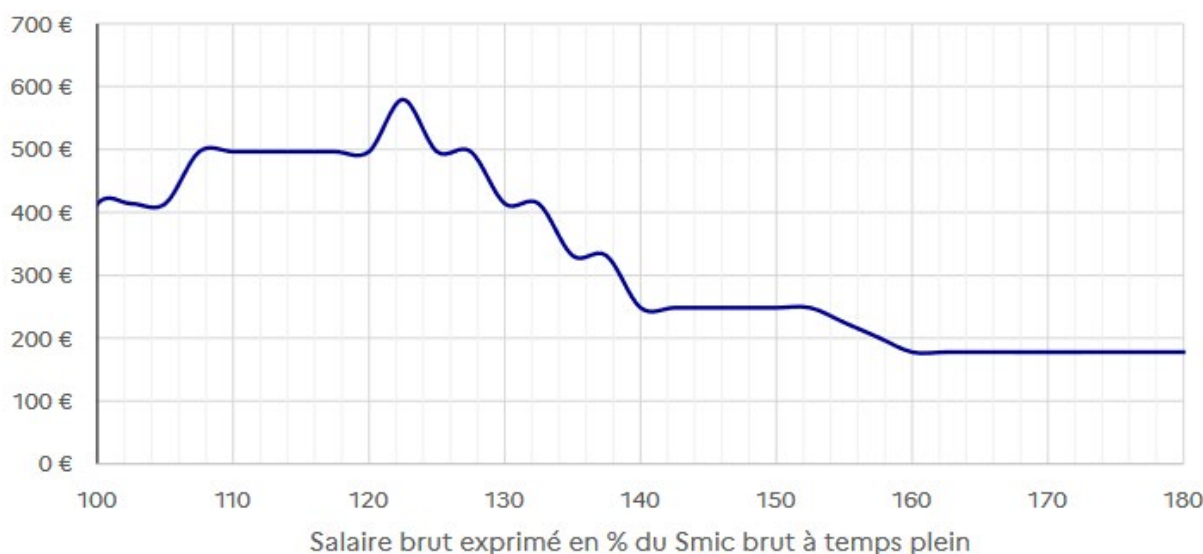
**Le premier frein à la revalorisation salariale relève des contraintes économiques auxquelles sont soumis les employeurs :** la concurrence internationale et les effets de seuil induits par les allègements de cotisations. Si les allègements successifs de cotisations employeurs ont permis de réduire le coût horaire moyen de la main-d'œuvre en France à un niveau proche de l'Allemagne, 38,3 euros brut contre 37,2 euros, ils connaissent une forme « d'emballement » avec un montant de 72 milliards d'euros en 2022.

## Montant annuel des exonérations (tous secteurs) et taux d'exonération apparent dans le secteur privé entre 2004 et 2022



L'articulation des **allègements de cotisations** avec le bénéfice de certaines prestations sociales (prime d'activité, APL) **entraîne des effets de seuil qui freinent les augmentations salariales du côté de l'employeur, et parfois même du salarié** qui peut être contraint de réduire sa quantité de travail pour rester sous les plafonds de la sécurité sociale.

### Variation du salaire super-brut nécessaire pour augmenter de 100 € le revenu disponible d'un salarié selon son niveau de rémunération



Source : Drees, 2023

**La complexité du système socio-fiscal appelle à la prudence en matière de réforme, mais ne doit pas condamner à l'immobilisme.** Un renforcement de l'évaluation des allègements de cotisation patronale au regard des objectifs de soutien à l'emploi doit être conduit, particulièrement au-dessus de 2,5 Smic. Par ailleurs, toute **réforme des allègements généraux devrait s'inscrire dans une méthode assurant à la fois une concertation poussée avec les partenaires sociaux, une meilleure articulation du bénéfice des allègements et de celui des prestations sociales, et une mise en œuvre progressive** – seule garante de la prévisibilité nécessaire à la préservation de l'activité des entreprises.

## **B. RENFORCER LA LISIBILITÉ DES RÉMUNÉRATIONS POUR UNE MEILLEURE INFORMATION AU BÉNÉFICE DE TOUS**

**Les compléments du salaire**, qui ne peuvent s'y substituer, **ont parfois un rôle essentiel dans l'amélioration du niveau de vie des salariés**. Les dispositifs de partage de la valeur, qu'il s'agisse de participation dans les entreprises de plus de 50 salariés, d'intéressement ou d'épargne salariale, permettent en outre de fédérer les salariés autour d'objectifs communs.

**Cependant, ces compléments de rémunération font l'objet d'une information incomplète, et parfois déficiente, des salariés**. Le bulletin de paie ne détaille, ni ne comporte l'intégralité des efforts consentis par l'employeur en faveur du niveau de vie de ses salariés. Il serait donc souhaitable qu'à l'instar des initiatives de certains employeurs, soit créé **un document récapitulatif annuel de l'ensemble des efforts financiers de l'employeur pour le salarié, afin de renforcer la lisibilité de la rémunération**. Il recenserait le salaire ainsi que les autres éléments de rémunération – qu'ils relèvent de primes et gratification, d'indemnités professionnelles ou d'avantages en nature – mais également de dispositifs de partage de la valeur, ainsi que le financement de la formation professionnelle. Cette obligation constituerait à court terme une charge pour l'entreprise, mais permettrait également d'en renforcer l'attractivité et la fidélité auprès des salariés.

### Liste des recommandations

**Recommandation n° 1 :** Expérimenter pour quatre ans une obligation bisannuelle de négociations salariales dans les entreprises de plus de onze salariés dotées d'un CSE.

**Recommandation n° 2 :** Encourager la conclusion au niveau des branches d'accords salariaux pluriannuels comportant des clauses de revoyure, notamment en invitant les partenaires sociaux à prévoir les modalités de ces négociations dans un accord national interprofessionnel, afin de donner de la visibilité aux entreprises et aux salariés.

**Recommandation n° 3 :** Consacrer comme règle de droit commun le délai maximal de deux mois pour la procédure d'extension des avenants salariaux aux conventions de branche étendues.

**Recommandation n° 4 :** Ne pas céder à la fausse bonne idée d'une indexation sur le Smic des SMH, qui réglerait définitivement le problème de la conformité, mais contournerait le dialogue social et aboutirait *in fine* à un tassement des grilles salariales.

**Recommandation n° 5 :** Concerter les partenaires sociaux afin de porter de 2 à 2,5 % le seuil d'inflation entraînant automatiquement une revalorisation du Smic en cours d'année.

**Recommandation n° 6 :** Communiquer au 1<sup>er</sup> octobre une prévision de la revalorisation du Smic aux partenaires sociaux afin de leur laisser la possibilité d'anticiper les négociations.

**Recommandation n° 7 :** À droit constant, prendre en compte l'ensemble des éléments de rémunération certains dont bénéficient les salariés dans la comparaison des SMH d'une branche au niveau du Smic par les services de l'État.

**Recommandation n° 8 :** Majorer les dotations versées aux Opco pour l'aide au développement des compétences des entreprises pour les secteurs concernés par les stagnations salariales sous réserve de la conclusion d'accords de branche ou d'interbranche sur le développement des compétences.

**Recommandation n° 9 :** Faire évoluer les objectifs du FNE – Formation pour y intégrer un objectif de lutte contre la stagnation à un bas salaire.

**Recommandation n° 10 :** Ajouter les faibles perspectives d'évolution salariale comme un des critères prioritaires pour la prise en charge des projets de transition professionnelle déposée par les salariés.

**Recommandation n° 11 :** Apporter aux branches professionnelles un appui plus important (mise à jour du guide sur les classifications, aide juridique, financement d'un recours à un cabinet extérieur ou de formation...) pour la révision de leurs classifications.

**Recommandation n° 12 :** Mieux évaluer l'effet des allègements de cotisations patronales à l'avenir, et envisager l'effet des évolutions au sein des différentes branches professionnelles.

**Recommandation n° 13 :** Respecter un cahier des charges pour toute réforme des allègements à venir, qui réunisse progressivité dans le temps, consultation des partenaires sociaux et mise en cohérence des différentes politiques concernant le pouvoir d'achat.

**Recommandation n° 14 :** Mettre en place dans les entreprises un document annuel détaillant l'ensemble des éléments de rémunération, d'épargne salariale, d'avantages et de financement de la formation professionnelle des salariés afin de renforcer l'attractivité des entreprises.

**Recommandation n° 15 :** Être très attentifs dans la transposition de la directive européenne du 10 mai 2023 à ce que l'objectif de transparence des rémunérations ne constitue pas une charge dénuée de sens pour les employeurs, mais permette *in fine* de renforcer la lisibilité des trajectoires de rémunération de l'ensemble des salariés.

Réunie le mercredi 12 juin 2024, sous la présidence de **M. Philippe Mouiller**, la commission des affaires sociales a adopté le rapport et les recommandations présentés par **Mme Frédérique Puissat** et **Mme Corinne Bourcier**, rapporteures, et en a autorisé la publication sous la forme d'un rapport d'information.



**Philippe Mouiller**  
Sénateur (LR) des Deux-Sèvres  
Président



**Frédérique Puissat**  
Sénatrice (LR) de l'Isère  
Rapporteure



**Corinne Bourcier**  
Sénatrice (LIRT) de Maine-et-Loire  
Rapporteure

**Consulter le rapport d'information**

<https://www.senat.fr/notice-rapport/2023/r23-689-notice.html>