



29/09/2025

## Contribution de l'UNSA pour le groupe d'experts sur le SMIC

### Rapport 2025

L'UNSA considère que chaque individu doit pouvoir disposer d'un reste à vivre décent. Pour les travailleuses et travailleurs, le salaire est tenu d'en être une composante essentielle. Comme l'affirme le socle européen des droits sociaux, les travailleur·euses ont droit à « un salaire équitable leur assurant un niveau de vie décent » et à un « salaire minimum adéquat (...) de manière à permettre de satisfaire les besoins des travailleurs et de leur famille ». Or, l'accroissement de la précarité du travail et du chômage depuis plus de trois décennies met à mal cette aspiration.

En France, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) constitue pour l'UNSA le socle plancher au-dessus duquel les minima conventionnels horaires doivent se négocier. Le SMIC est un rempart contre les baisses nominales de salaires. De plus, les mécanismes d'indexation automatique existants permettent de préserver son pouvoir d'achat, voire parfois de l'augmenter légèrement.

Le SMIC est donc un instrument qui permet de lutter contre la pauvreté laborieuse, même s'il n'est pas suffisant et que d'autres facteurs entrent en jeu (temps de travail, durée du contrat...). Il agit également comme un stabilisateur automatique en cas de crise, en limitant la baisse de la consommation des ménages et les effets déflationnistes.

Du fait des revalorisations automatiques, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) nominal a ainsi augmenté de 15,9 % depuis début 2021, conservant ainsi, au minimum, son pouvoir d'achat.

#### **Pour un maintien des mécanismes d'indexation automatique du salaire minimum**

- **Pour l'UNSA, il est primordial que les modalités d'indexation du SMIC permettent au moins un maintien de pouvoir d'achat. Elle est donc attachée à son indexation à l'indice des prix à la consommation. Le fait que le SMIC évolue en fonction de la hausse du pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE réel) est aussi une disposition à laquelle l'UNSA est attachée. Elle permet ainsi au SMIC de ne pas décrocher face aux autres salaires.**

Les propositions passées du groupe d'expert sur le SMIC comme la suppression de tout ou partie des indicateurs de revalorisation automatique permettraient au gouvernement d'acter des baisses du SMIC réel qui seraient déplorables

financièrement et socialement pour les millions de personnes payés au salaire minimum. De plus, des salaires trop faibles conduisent souvent l'Etat à intervenir par des subventions pour garantir aux travailleurs un minimum de subsistance, comme c'est déjà le cas avec la prime d'activité.

### **L'UNSA pour un « coup de pouce » au SMIC**

Si le SMIC a pu conserver son pouvoir d'achat, il n'en est pas de même pour les autres salaires, qui ont connu deux années de disette. En effet, entre le second semestre 2021 et la fin de l'année 2023, le salaire mensuel de base et le SHBOE<sup>1</sup> ont évolué moins rapidement que l'inflation avec des écarts parfois très marqués, comme par exemple en 2022.

Toutefois, le dynamisme des négociations salariales, que ce soit dans les branches et les entreprises, s'est vérifié. Les augmentations négociées ont été bien supérieures en 2022 et 2023 comparées aux années précédentes. Cette tendance est une conséquence aussi bien de l'augmentation de l'inflation que de celle du SMIC<sup>2</sup>. Cette dernière est donc positive pour l'accroissement des autres salaires.

Si des phénomènes provisoires de tassement de l'éventail des salaires peuvent apparaître, c'est aux employeurs, privés et publics, d'agir afin de les résorber.

- **L'UNSA revendique une augmentation du SMIC au-delà de la revalorisation légale afin d'enclencher une dynamique de hausse de l'ensemble des salaires dans un contexte où leur pouvoir d'achat a diminué en 2022 et 2023 sans qu'aujourd'hui il n'ait retrouvé son niveau de 2021.**

Comme différentes études le montrent, l'impact sur l'emploi d'une augmentation du SMIC est difficile à démontrer<sup>3</sup>. L'UNSA demande donc que le « coup de pouce » soit mesuré mais significatif, sans être excessif.

### **Pas d'indexation généralisée des salaires mais laissons les partenaires sociaux négocier sur ce sujet**

- **Concernant l'échelle mobile des salaires et l'indexation des minima de branche sur l'inflation, l'UNSA ne soutient pas un mécanisme d'indexation généralisé et institutionnalisé au niveau national.**

Toutefois, **l'UNSA revendique l'abrogation des dispositions législatives interdisant l'indexation des salaires de manière conventionnelle sur différents indicateurs (SMIC, inflation...) notamment l'ordonnance n°58-1374 du 30 décembre 1958** modifiée par l'ordonnance 59-246 de 1959 ainsi que l'article L 3231-3 du Code du travail. Cela permettrait de laisser la liberté aux partenaires sociaux dans chaque branche et entreprise de pouvoir négocier des clauses d'indexation, temporaires ou plus pérennes, les plus adaptées à leur situation. Les clauses et

---

<sup>1</sup> Garcia, Kévin, « Évolution des salaires de base dans le secteur privé : résultats provisoires du 3e trimestre 2024 », 8 novembre 2024, Dares Indicateurs N° 66.

<sup>2</sup> Baudry Laurent, Gautier Erwan, Tarrieu, Sylvie, « Les hausses de salaire négociées pour 2024 : où en est-on ? » Banque de France, Billet de blog N°349, mars 2024.

<sup>3</sup> Husson, Michel, « Salaire minimum et emploi : histoire d'un débat », *Revue de l'IRE*, 2020/1 n° 100, pp.15-42.

accords qui pourraient ainsi être trouvés seront utiles et renforceront la protection du pouvoir d'achat des salarié·es (et donc de la consommation) en cas d'inflation élevée comme nous avons pu le connaître au cours des dernières années.

### Conditionnalités des exonérations de cotisations sociales...

- Pour résoudre les problèmes structurels de non-conformité des minima de branches au SMIC, **l'UNSA est favorable à la suppression des exonérations de cotisations sociales pour les salaires rattachés à un échelon de salaire minimum professionnel inférieur au SMIC ou à l'alignement du barème d'allègement des cotisations sociales patronales sur les minima de branche et non sur le SMIC, lorsque les minima conventionnels sont inférieurs au SMIC** (au-delà d'un temps à déterminer). Une réduction des allègements vaudrait également si l'obligation de négociation sur les classifications n'est pas respectée. Cela créerait une incitation pour les entreprises car les cotisations sociales versées augmenteraient.
- Pour déterminer correctement quelles entreprises au sein de la branche seraient concernées, il pourrait être demandé une justification à celles couvertes par un accord collectif sur les salaires plus favorables que l'accord de branche afin qu'elles ne soient pas sanctionnées. Cette proposition permettrait de contrer une des complexités d'application de ce type de mesure, car il existe évidemment des accords sur les salaires, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, mieux-disant que les accords de branche.

Récemment, la loi pour le pouvoir d'achat du 16 août 2022 et le décret du 14 février 2023 permettent notamment au gouvernement de procéder à la fusion des branches professionnelles au regard de la faiblesse du nombre d'accords conclus au cours des deux dernières années, notamment ceux assurant un salaire minimum national professionnel au moins égal au SMIC. Pour l'UNSA, la fusion n'est pas une réponse adéquate au problème car elle peut ne pas être justifiée à d'autres égards et elle est de toute manière bien insuffisante au regard des enjeux.

### ...et modification du barème des allègements

- **L'UNSA revendique une refonte du barème d'allègements des cotisations sociales patronales.** D'une part, elle soutient la suppression des exonérations pour les plus hauts salaires (de 2 à 3 SMIC) qui n'ont pas d'effets ni sur l'emploi ni sur la compétitivité et propose de verser les sommes économisées au budget de la sécurité sociale. D'autre part, afin de limiter l'effet trappe à bas salaires, elle souhaite la diminution des exonérations au niveau du SMIC et l'ajustement du niveau de la pente de dégressivité des allègements de cotisations dans l'objectif d'inciter plus facilement aux augmentations salariales. Ce mécanisme, proposé dans le rapport Bozio-Wasmer de 2024, mérite d'être essayé même si ses effets paraissent tout de même limités.
- Si, déjà depuis début 2025, des modifications ont été apportées, cela n'est pas suffisant. La baisse du point de sortie des exonérations à 3 SMIC au lieu de 3,3 SMIC (3,5 avant 2025) à partir de janvier 2026, va dans le bon sens, ainsi que l'instauration d'une pente dégressive et la fin des paliers. Mais aucune mesure

de conditionnalité n'accompagne ces exonérations, ce qui reste problématique. Quant à la borne de 3 SMIC, elle nous paraît encore trop élevée. L'UNSA plaide pour un plafond plus resserré, par exemple autour de 2 SMIC. De plus, rien n'indique que cette somme soit versée au budget de la sécurité sociale.

### **Des ajustements nécessaires sur la prime d'activité**

La mission dirigée par Antoine Bozio et Etienne Wasmer et dont le rapport est sorti en octobre 2024 n'a malheureusement pas réussi à aller au-delà de la question des exonérations de cotisations sociales. La prime d'activité, essentielle pour de nombreux travailleurs et ménages au SMIC et modestes, n'a pas pu être évoquée.

Si l'UNSA n'est pas entièrement rétive au principe de la prime d'activité, elle s'interroge sur la place parfois importante que celle-ci a prise dans le revenu disponible des travailleurs modestes. C'est comme si l'État prenait en charge une part importante de ce qui devrait être dévolu aux entreprises, à savoir offrir des salaires convenables, permettant aux salariés de vivre décemment.

Pour cela, une augmentation globale de la prime d'activité n'est pas souhaitable. Cependant, pour l'UNSA, des ajustements sont nécessaires, qui permettraient d'améliorer légèrement le revenu disponible de certains travailleurs modestes ainsi que de résoudre partiellement certaines lacunes sur le gain marginal à l'emploi<sup>4</sup>.

**L'UNSA recommande donc de :**

- **Verser la prime d'activité même si son montant est inférieur à 15 euros ;**
- **Octroyer le bonus individuel de la prime d'activité avant 0,5 SMIC ;**
- **Verser automatiquement la prime d'activité et les autres prestations sociales.**

Pour ce dernier point, une avancée a eu lieu depuis le début de l'année 2025 dans le cadre du déploiement de la solidarité à la source avec la mise en place d'un formulaire pré-rempli par la CAF pour les demandes de RSA et de prime d'activité. Si c'est un premier pas, il reste encore du chemin à faire pour atteindre l'automatisme des versements car le formulaire pré-rempli ne concerne que les foyers déjà bénéficiaires et n'aura pas directement pour effet de réduire le non-recours à ces prestations.

### **Lutte contre le temps partiel subi...**

38,3% des salarié·es à temps partiel sont au salaire minimum. Pour améliorer le niveau de vie des travailleur·euses au SMIC, que ce soit par le revenu ou le temps de travail, il est nécessaire d'agir pour lutter contre le temps partiel subi qui concerne en majorité les femmes. Rappelons que 77,9 % des salarié·es à temps partiel sont des femmes. L'UNSA revendique notamment :

- **Une bonification minimale de 10 % pour les compléments d'heures ;**
- **Une majoration plus importante des heures complémentaires ;**

---

<sup>4</sup> Il peut même être négatif à certains seuils, notamment à la sortie du RSA. Cf. Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale 2022, 2023, annexe 1 : Financement, p.101 et suiv.

- **Une majoration salariale à partir d'une deuxième coupure journalière ;**
- **Une rémunération pour les temps de trajet entre plusieurs interventions.**

Pour l'UNSA, il convient également d'interroger le rôle des donneur.euses d'ordre, publics et privés, concernant la sous-traitance, notamment dans les secteurs de la propreté et de l'entretien où le temps partiel subi et la fragmentation des horaires de travail sont importants.

Enfin, il importe de mobiliser davantage les politiques d'emploi et de formation professionnelle à destination des salarié·es à temps partiel, notamment contraint, et d'adapter l'offre de formation aux caractéristiques et aux contraintes de ces salarié·es.

### **...et contre les trop nombreux contrats courts**

L'amélioration du niveau de vie des travailleur·euses au SMIC passera également par la lutte contre le nombre trop important de contrats courts qui ont explosé depuis le début des années 2000. Il faudrait notamment :

- **Instaurer un système de bonus-malus sur les contrats courts pour les entreprises qui soit généralisé à l'ensemble des secteurs d'activité et plus incitatif que le système actuel ;**
- **Limiter l'usage du CDD d'usage (CDDU) aux secteurs où il est vraiment indispensable ;**
- **Généraliser la prime de précarité aux CDDU ;**
- **Une obligation réelle de proposition par l'entreprise d'un CDI si le CDDU est utilisé de manière récurrente dans la même entreprise.**

### **Une refondation du groupe d'experts sur le SMIC ?**

**L'UNSA est favorable à la refondation du groupe d'experts sur le SMIC.** Pour elle, il est nécessaire d'accroître la place des partenaires sociaux dans la gouvernance sur l'évaluation, les projections et les recommandations concernant le SMIC et les rémunérations en général, sous la forme d'une « commission salaires décents », à l'instar de ce qui peut exister au Royaume-Uni ou en Irlande. Cette commission, notamment composée des partenaires sociaux, serait chargée en particulier de définir un revenu minimum décent et de proposer des recommandations au gouvernement. Le revenu minimum décent ne serait pas simplement un minimum de survie, mais un revenu qui permet, au-delà de la nourriture, de l'habillement et du logement, d'assurer les possibilités et les choix nécessaires pour une participation à la vie sociale. Le calcul d'un revenu minimum décent permettra ensuite d'en déduire le salaire horaire qui permettrait de l'atteindre.

La création récente du Haut conseil des rémunérations, de l'emploi et de la productivité (HCREP) pourrait être une première étape vers la mise en place d'une telle commission. Mais, pour le moment, un an après la création du HCREP, l'UNSA s'interroge sur son rôle actuel pour éclairer la décision publique.