

SALAIRES RÉELS ET MINIMA DE BRANCHE :

A l'aune de la nouvelle année, plusieurs études de la DARES rendent compte des dynamiques à l'œuvre au cours de cette période, pendant que notre Organisation continue son activité pour la revalorisation des *minima* salariaux, et des salaires réels.



La négociation collective à l'épreuve de l'inflation



Nicolas Faintrenie
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 34
services@fecfo.fr

La séquence ouverte par la crise sanitaire de la Covid-19 marque une rupture durable dans l'évolution des salaires. Après une décennie de faible inflation, les années 2020-2022 ont vu une reprise brutale et prolongée de la hausse des prix, d'abord sous l'effet des tensions d'approvision-

nement, puis de la crise énergétique. Cette dynamique inflationniste s'est prolongée en 2023 et 2024, exerçant une pression inédite sur les salaires réels. Pour notre organisation syndicale, cette période a constitué un moment de forte mobilisation autour des salaires *minima* hiérarchiques de branche.

Des populations durablement exposées

L'impact de cette dynamique n'est pas neutre socialement. Les salariés les plus concernés par les revalorisations du SMIC et par l'insuffisance des *minima* de branche sont bien identifiés. Il s'agit en premier lieu des salariés des très petites entreprises, où la négociation d'entreprise est inexistante et où la branche constitue souvent le seul cadre collectif de régulation salariale. S'ajoutent les salariés à temps partiel, surreprésentés dans les services aux entreprises, et plus largement les femmes, qui occupent une part majoritaire des emplois faiblement rémunérés.

Ces salariés subissent de plein fouet le décalage entre inflation et salaires réels. Lorsque les accords de branche tardent à revaloriser les *minima* hiérarchiques, la revalorisation du SMIC devient la seule variable d'ajustement, sans perspective de reconnaissance des qualifications ni de progression dans la grille salariale.

Notre Organisation
porte la revendication
d'un rétablissement
de l'échelle mobile des
salaires.

Inflation post-Covid et décalage des salaires réels

Les données de la DARES sur les indices de salaire de base montrent que les salaires nominaux ont continué d'augmenter dans le secteur privé. Toutefois, ces hausses sont restées durablement inférieures à l'évolution des prix sur plusieurs trimestres consécutifs. Autrement dit, malgré les revalorisations, les salariés ont subi une perte de pouvoir d'achat. Ce décrochage est particulièrement visible pour les salariés situés en bas des grilles salariales. C'est là que les marges de négociation sont les plus étroites. C'est aussi là que la dépendance au salaire minimum est la plus forte.

Dans ce contexte, la revalorisation automatique du SMIC a joué un rôle d'amortisseur social essentiel. Les revalorisations successives, dont celle du 1^{er} novembre 2024, ont bénéficié à plus de deux millions de salariés. Cette protection légale ne saurait toutefois masquer une réalité préoccupante. Lorsque la progression du SMIC n'est pas relayée rapidement par les accords de branche, elle tend à comprimer les grilles salariales. Une part croissante de salariés se retrouve alors rapprochée du salaire minimum.

Par ailleurs, si la perte est plus visible pour les salariés situés en bas des grilles salariales, cela ne signifie pas qu'elle est inexistante pour les autres salariés. Elle est simplement plus diffuse. De ce fait, elle est plus difficile à mettre en lumière, notamment pour les cadres ou assimilés.

La négociation de branche : un rapport de force avant tout

Les accords de branche ne résultent pas d'un simple enchaînement procédural.

Graphique 1 :
Relèvements annuels du SMIC et proportion de salariés concernés



Lecture :

12,4 % des salariés bénéficient de la revalorisation du SMIC au 1^{er} 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.

Source : DARES

Ils dépendent avant tout des rapports de force entre représentants des salariés et représentants patronaux. L'ouverture effective d'une négociation, son calendrier, le niveau des revendications portées et la possibilité d'aboutir à un accord sont conditionnés par la capacité des organisations syndicales à imposer le sujet salarial à l'agenda de la branche. Dans de nombreuses branches, notre Organisation a dû batailler pour obtenir la réouverture de négociations salariales en cours d'année, parfois quelques mois seulement après un accord précédent, tant l'accélération de l'inflation rendait obsolètes les revalorisations actées. A cela s'ajoutent des stratégies patronales bien connues : reports de réunions, refus d'anticiper les revalorisations du SMIC, clauses d'entrée en vigueur différée. Ou encore revalorisations strictement minimales, destinées à maintenir les coûts salariaux sous contrôle.

Ce décalage structurel entre la hausse des prix, le temps de la négociation de branche et la transmission effective aux salaires réels explique en grande partie pourquoi les accords sur les *minima* hiérarchiques peinent à protéger pleinement le pouvoir d'achat.

L'effet mécanique : une « smicardisation » élargie, qui se résorbe par la négociation collective

Les travaux de la DARES montrent qu'à mesure que le SMIC progresse plus vite que les *minima* conventionnels, la part de salariés rémunérés « au SMIC » ou à proximité immédiate du SMIC augmente. Cette catégorie ne se limite pas aux salariés strictement payés au minimum légal. Elle englobe aussi ceux dont le salaire de base se situe juste au-dessus, parfois dans un intervalle très étroit.

Ce phénomène est particulièrement marqué dans certaines branches, ►►►

»»» notamment celle des services aux entreprises, qui concentrent une part importante des salariés concernés. Ces secteurs cumulent plusieurs caractéristiques : une forte intensité de main-d'œuvre, des marges économiques contraintes et un recours fréquent à des emplois peu qualifiés. Dans ce contexte, la négociation de branche est souvent défensive. Elle vise avant tout à rester conforme au SMIC, plutôt qu'à construire de véritables parcours de progression salariale.

Nouvelle plus réjouissante : sous l'effet de la négociation collective et d'une moindre inflation, la part des salariés bénéficiant de la revalorisation du SMIC a commencé à refluer en 2024. Ce mouvement de retournement a été confirmé par les chiffres pour 2025.

Etat des lieux au 1^{er} janvier 2026

Pour la Section Fédérale des Services, plusieurs branches présentent encore un premier niveau de la grille de branche des *minima* salariaux inférieur au SMIC. C'est notamment le cas de la branche des prestataires de services et de celle des bureaux d'étude. Dans ces deux branches, notre Organisation a engagé une action en déloyauté des

négociations collectives sur les salaires. Le profil des branches montre que la course au rattrapage du SMIC n'est pas achevée mais que la situation s'est nettement améliorée. Au prix souvent d'un tassement des grilles de rémunération, et de la relégation de l'impératif de fixation des salaires *minima* au regard des qualifications nécessaires à l'exercice d'un métier et en fonction des responsabilités confiées au salarié.

Réaffirmer le rôle de la branche

La période post-Covid révèle ainsi une contradiction majeure : alors même que l'inflation renforce, en théorie, le rôle protecteur des *minima* de branche, ceux-ci peinent à remplir pleinement leur fonction. En se contentant de suivre le SMIC *a posteriori*, sans reconstruire les grilles salariales, certaines branches actent leur déclassement comme niveau de régulation sociale. C'est pour cette raison que notre Organisation porte la revendication d'un rétablissement de l'échelle mobile des salaires, c'est-à-dire que l'ensemble des salaires soient automatiquement revalorisés en fonction des hausses de prix. Pour notre organisation syndicale, l'enjeu est clair. Il s'agit non seulement

L'inflation continuera de produire ses effets les plus délétères. Elle frappera en priorité les salariés les plus précaires.

d'exiger des revalorisations régulières des *minima* hiérarchiques, mais aussi de défendre une ambition salariale de branche, capable de redonner du sens aux classifications, de limiter la « smicardisation » et de protéger durablement les salaires réels. À défaut, l'inflation continuera de produire ses effets les plus délétères. Elle frappera en priorité les salariés les plus précaires, ceux-là mêmes pour lesquels la négociation collective devrait pourtant constituer le premier rempart ■

1. Voir notamment DARES, Résultats, La revalorisation du SMIC au 1^{er} novembre 2024, octobre 2025. Accessible à l'adresse <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/la-revalorisation-du-smic-au-1er-novembre-2024>.

Graphique 2

1^{er} niveau des *minima* des branches Services versus SMIC 1^{er} janvier 2026

