

Document de travail n°91

Les freins à la progression salariale

*Enquêtes sur l'impact
des dispositifs socio-fiscaux*

Ce document de travail a été réalisé par Olivier Redoulès,
Gilles Koleda, Meriem Touili, Pierre Andrews
*Cette étude a été réalisée en réponse à une demande du Haut Conseil
pour le financement de la protection sociale (HCFiPS)*

Rexecode

COMITÉ DE DIRECTION

Denis FERRAND, directeur général
Michel DIDIER, conseiller spécial
Olivier REDOULÈS, directeur des études
Charles-Henri COLOMBIER, directeur de la conjoncture
Raphaël TROTIGNON, responsable du pôle énergie-climat

CONSEIL D'ADMINISTRATION

PPrésident : Pierre GADONNEIX
Invités permanents, Présidents d'honneur : Jacques-Henri DAVID, Michel DIDIER
Vice-président : Michel CICUREL ; Trésorier : Antoine GENDRY
Administrateurs : Ghislaine BAILLY, Olivier COSTA de BEAUREGARD, Pierre-André de CHALENDAR, Christian DARGNAT,
Xavier FONTANET, Olivier KLEIN, Fabienne LECORVAISIER, Hubert MONGON, Henri MOREL, Laurence PEYRAUT,
Garance PINEAU, Michel de ROSEN, Olivier SALLERON, Samuel TUAL, Arnaud VAISSIÉ, Pierre VERGRIETE, Amaury de WARENGHIEN

Centre de Recherche pour l'Expansion de l'Economie et le Développement des Entreprises

Rexecode : association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 - Siret : 784 361 164 00030 - APE 9412Z
Siège social : 24 place du Général Catroux - 75017 PARIS - Tél. (33) 01 53 89 20 89 - www.rexecode.fr - [www.twitter.com/Rexecode](https://twitter.com/Rexecode)

Les freins à la progression salariale

Synthèse	5
1. Une enquête de terrain pour apprécier l'intuition théorique des freins à la progression salariale liés aux dispositifs socio-fiscaux. . .	11
2. Les freins à la progression salariale liés aux dispositifs socio-fiscaux sont identifiés par une minorité d'entreprises répondantes aux sondages	19
3. Les acteurs auditionnés soulignent l'importance de facteurs liés à l'activité dans l'émergence de freins à la progression salariale, le coin socio-fiscal jouant un rôle amplificateur	31
 Annexes	
<i>Liste des personnes et organisations auditionnées</i>	<i>41</i>
<i>Méthodologie du sondage Bpifrance Le Lab / Rexecode et traitement réalisé pour la présente étude</i>	<i>42</i>
<i>Méthodologie et résultats du sondage Rexecode / Medef / U2P / CPME Paris-Île-de-France</i>	<i>46</i>
<i>Constat de freins à la progression salariale</i>	<i>48</i>
<i>Utilisation de la prime de partage de la valeur</i>	<i>51</i>
<i>Constat de freins à la hausse de la durée du travail des salariés à temps partiel.</i>	<i>53</i>
<i>Constat de refus de promotion</i>	<i>55</i>
<i>Constat de trappes au voisinage du SMIC au sein de l'entreprise</i>	<i>57</i>

Les freins à la progression salariale

Synthèse

L'écrasement des échelles salariales depuis 2021, avec 17,3 % des salariés du secteur privé concernés par la revalorisation du SMIC du 1^{er} janvier 2023, soulève la problématique des freins à la progression salariale qui pourraient empêcher le redéploiement des grilles de salaires. Ces freins pouvant être de natures diverses, la présente étude examine plus précisément le rôle potentiel des dispositifs socio-fiscaux autour du SMIC, identifié dans le débat économique dès leur mise en place au début des années 1990.

L'écart entre le coût du travail supporté par l'employeur d'une part, et le revenu disponible net d'impôts et après transferts (prime d'activité, APL, autres aides) perçu par le salarié d'autre part, constitue le « coin socio-fiscal ». Pour une personne seule, il augmente graduellement de 15 %, son niveau au SMIC, jusqu'à 53 % à 3 SMIC, avec des sauts à 1,08 SMIC (entrée dans l'imposition à l'IR), 1,36 SMIC (extinction de la prime d'activité), 1,84 SMIC (entrée dans la seconde tranche d'imposition à l'IR) et 2,5 SMIC (extinction du bandeau maladie).

Le profil croissant du coin socio-fiscal à proximité du SMIC créé, en théorie, un risque de freins à la progression salariale. **L'effet de freinage provient du décalage entre le bénéfice net que le salarié retire en revenu disponible d'une revalorisation salariale d'une part, et la hausse du coût salarial que celle-ci fait supporter à l'entreprise d'autre part**, c'est-à-dire le montant de valeur ajoutée supplémentaire qu'elle nécessite de générer. Dit autrement, la revalorisation salariale nécessite une hausse de valeur ajoutée de l'entreprise disproportionnée par rapport au bénéfice qu'en retire le salarié, à partage de la valeur ajoutée inchangé.

Les études menées sur l'impact des allègements sur la distribution des salaires et la dynamique salariale ne sont cependant pas parvenues à confirmer ou infirmer de manière décisive l'existence de « trappes à bas salaires ». Comme le soulignent les économistes A. Bozio et E. Wasmer dans leurs constats préliminaires rendus publics en mai 2024, « *La démonstration empirique de l'existence de trappes à bas salaire est (...) délicate* ».

La présente étude, réalisée à la demande du HCFiPS¹, vise « **au recueil d'éléments d'analyse directement auprès d'entreprises**, afin de confronter leurs stratégies salariales effectivement mises en place aux perceptions qu'elles pourraient avoir des différents mécanismes susceptibles de freiner la progression des salaires ». L'objectif est de fournir une « **mise en perspective des éléments quantitatifs, qualitatifs et des éléments théoriques** ». Elle repose sur deux sondages et deux séries d'auditions menées auprès d'entreprises, d'organisations patronales et d'organisations syndicales.

¹ Voir l'appel à projets sur le site internet du HCFiPS : <https://www.securite-sociale.fr/home/hcfips/zone-main-content/rapports-et-avis-du-hcfips/appels-a-projets-de-recherche-hc.html>

Un sondage inséré dans l'enquête de conjoncture Bpifrance Le Lab / Rexecode, pour quantifier les freins

Le baromètre trimestriel Bpifrance Le Lab / Rexecode interroge par voie de questionnaire électronique auto-administré plus de 3 000 TPE/PME et analyse les mille premières réponses reçues. Le questionnaire régulier porte à titre principal sur la conjoncture économique, avec des questions récurrentes, et un focus thématique qui change d'un trimestre à l'autre. Le sondage Bpifrance Le Lab / Rexecode du mois de février 2024 comportait, en complément des questions habituelles sur la situation conjoncturelle des entreprises, **plusieurs questions spécifiques sur la dynamique salariale et les freins à la progression salariale au sein des TPE/PME.**

Les TPE/PME répondantes au sondage Bpifrance Le Lab / Rexecode régulièrement confrontées à des freins à la progression salariale représentent 15 % des effectifs salariés de l'ensemble des répondantes². Parmi elles, 53 %, représentant 8 % des effectifs salariés de l'échantillon total, ont identifié comme raison principale à ces freins l'augmentation du coût du travail liée à la diminution d'allègements de cotisations patronales³.

Un sondage plus détaillé adressé aux adhérents de plusieurs organisations professionnelles pour analyser les mécanismes de frein

Afin d'analyser de manière plus détaillée les facteurs de freins à la progression salariale, Rexecode a diffusé un **sondage auprès des entreprises adhérentes de trois organisations professionnelles : le Medef, l'U2P et la CPME Paris Île-de-France**. Ce sondage a été diffusé au sein des réseaux des organisations professionnelles à travers leurs canaux de communication habituels avec leurs adhérents (newsletters, site internet, mailing spécifique). Il a pris la forme d'un questionnaire électronique auto-administré.

Compte tenu du mode de diffusion, il était attendu que les entreprises potentiellement concernées par les freins à la progression salariale soient surreprésentées dans les réponses. Celles-ci permettent de quantifier finement la présence de certains facteurs plutôt que d'autres parmi les entreprises qui se déclarent confrontées à des freins.

Les proportions d'entreprises confrontées à des freins à la progression salariale, et de celles qui identifient la diminution des allègements de cotisations patronales comme raison principale à ces freins, sont plus importantes que dans le premier sondage Bpifrance Le Lab / Rexecode. Dans ce second sondage, **les répondants se déclarant confrontés à des freins réguliers à la**

² Dans toute la suite du document, l'expression « XX % des répondants déclarent que YY » doit être comprise comme « les répondants déclarant YY représentent XX % des effectifs salariés de l'ensemble des répondants après redressement », les pondérations utilisées pour le redressement sont les parts en effectifs salariés de chaque catégorie de taille et secteur.

³ Le baromètre publié en février affichait des chiffres différents car on compte ici le nombre de salariés concernés et non le nombre d'entreprises. Voir annexe méthodologique pour une comparaison détaillée.

progression salariale au voisinage du SMIC représentent 37 % des effectifs de l'ensemble des répondants, et cette proportion tombe à 16 % pour les répondants qui attribuent ces freins réguliers à la diminution des allègements de cotisations.

Ce sondage a permis de hiérarchiser les **motifs de freins à la progression salariale** pour les entreprises concernées. Parmi les entreprises qui se déclarent régulièrement confrontées à des freins à la progression salariale au voisinage du SMIC, **la hausse du coût du travail du fait de la diminution des allègements généraux de cotisation est donnée avec l'intensité la plus forte par 43 % d'entre elles**. Les deux motifs les plus forts de freins sont **les contraintes financières et économiques (marges, trésorerie), pour 67 % d'entre elles, et la difficulté pour l'entreprise à répercuter le coût salarial supplémentaire dans les prix, pour 67 % d'entre elles**. Les entreprises qui citent la diminution des allègements généraux de cotisations comme motif le plus fort de frein à la progression salariale se retrouvent majoritairement parmi celles qui identifient ces deux autres freins, et inversement.

Parmi les entreprises qui se déclarent régulièrement freinées lorsqu'elles veulent augmenter les salaires pour leurs salariés au voisinage du SMIC, quel qu'en soit le motif (soit 37 % de l'échantillon total), **environ la moitié d'entre elles constate une insatisfaction de leurs salariés quant aux revalorisations salariales de manière régulière**. Les motifs d'insatisfaction qu'elles identifient sont **la hausse plus rapide du coût de la vie (92 %)**, suivi du **rattrapage par des salaires inférieurs**. Environ 38 % (soit 8 % de l'échantillon total) mentionnent la perte de la prime d'activité comme motif d'insatisfaction, et une proportion comparable mentionnent la perte d'autres aides publiques. **La perte d'aides publiques par les salariés ressort donc comme un motif d'insatisfaction des salariés identifié par une minorité d'entreprises confrontées à des freins à la progression salariale** ; il vient après la hausse du coût de la vie et le rattrapage par les niveaux de salaires inférieurs.

Enfin, parmi les entreprises répondantes au sondage qui se déclarent confrontées à des freins à la progression salariale (soit 53 % de l'échantillon), un peu plus d'un tiers indiquent envisager la **prime de partage de la valeur (PPV)** comme solution face à ces freins. La proportion tombe à un peu moins d'un tiers quand on regarde uniquement les entreprises confrontées des freins à la progression salariale qui identifient la diminution des allègements comme cause importante de ces freins. La PPV n'apparaît pas comme une solution plus souvent envisagée par les entreprises constatant des freins liés à la diminution des allègements de cotisations que dans l'ensemble des entreprises confrontées à des freins.

Le sondage diffusé par les organisations professionnelles à leurs entreprises adhérentes les interrogeait aussi sur la part de salariés qui restent durablement

au SMIC ou proches du SMIC⁴, en temps habituel, c'est-à-dire hors épisode inflationniste récent. Il en ressort une correspondance entre proportions de salariés durablement au SMIC ou proches du SMIC au sein des entreprises et freins déclarés par les répondants. Cette correspondance est cohérente avec les explications qui ressortent des auditions menées par ailleurs.

Des auditions de dirigeants d'entreprises, de fédérations professionnelles et de syndicats salariés pour comprendre le rôle de frein éventuel des dispositifs socio-fiscaux dans la formation des salaires

L'analyse quantitative permise par les sondages s'articule avec un recueil d'éléments qualitatifs au moyen d'auditions bilatérales ou groupées (webinaires). Au total, nous avons auditionné une dizaine d'entreprises de toutes tailles, plusieurs fédérations patronales membres du Medef représentant des secteurs concernés par les freins, ainsi que cinq organisations syndicales de salariés. Bien que non exhaustives en termes de secteurs et donc de situations, ces auditions permettent de faire émerger des éléments communs.

Quatre axes thématiques ressortent de ces échanges :

- L'interaction entre les dispositifs d'allègements et les mécanismes de fixation salariale conduit dans plusieurs secteurs à limiter la progression salariale : l'importance des montants d'allègements au regard des marges rend celles-ci très sensibles à une revalorisation des bas salaires ; certains représentants d'entreprises et de salariés privilégient alors des primes non soumises aux prélèvements sociaux (ou à taux réduits) pour soutenir le pouvoir d'achat sans dégrader la compétitivité ;
- La difficulté à relever les prix, dans un contexte concurrentiel très fort ou de prix administrés, ressort comme un facteur sous-jacent majeur de freins à la progression salariale : des lacunes dans la réglementation et les préférences des clients (particuliers, entreprises, administrations publiques) jouent un rôle important dans les difficultés des entreprises à revaloriser les salariés ; les acteurs auditionnés témoignent ainsi d'une grande difficulté à valoriser la qualité du travail réalisé par les salariés auprès des clients qui recherchent avant tout à minimiser les prix sans considération de paramètres plus qualitatifs ; le comportement des acheteurs publics comme privés, y compris parfois par des acteurs revendiquant un engagement RSE, ressort comme un facteur de pression sur les prix et les salaires, mais aussi de contrainte sur la qualité de vie au travail (par exemple par des exigences horaires conduisant à du temps de travail fractionné) ;
- Au-delà des problématiques de prix et de dégressivité des allègements de cotisations, les conditions de partage de la valeur et d'organisation de la production, au sein de l'entreprise et avec ses parties prenantes, peuvent également freiner les salaires ;

⁴ Le « proche du SMIC » étant défini dans le questionnaire pour un salarié dont le « salaire brut (primes comprises) ne dépasse pas le SMIC de plus de 200 euros en brut mensuel (ce qui correspond à SMIC + 2 400 euros en brut annuel ou SMIC + 2 euros en brut horaire) » soit un seuil fixé à environ 1,1 fois le Smic.

- Conjugués au tassement des grilles salariales, les dispositifs socio-fiscaux contribuent à influencer les choix des salariés vers des situations défavorables à la progression salariale et la mobilité socio-professionnelle. Schématiquement, les démarches de mobilité ascendante (formation, certification, promotion à plus de responsabilités, etc.) sont souvent perçues comme peu rémunératrices quand elles sont à la portée des salariés, et souvent hors de portée quand elles sont rémunératrices ; cette situation peut être amplifiée par les contraintes matérielles des salariés (financières, familiales, géographiques) ou un manque d'information.

Il ressort globalement des échanges que le constat établi plus haut de l'existence, pour des entreprises représentant une minorité significative de salariés, de freins à la progression salariale liés aux dispositifs socio-fiscaux, doit être resitué dans un contexte plus global de l'organisation de la production de l'entreprise et du secteur. Les dispositifs socio-fiscaux semblent renforcer, davantage qu'ils ne créent, les freins qui leurs sont attribués. Les choix, contraints ou mal informés, des salariés peuvent aussi contribuer à les maintenir sur des trajectoires salariales peu dynamiques.

1. Une enquête de terrain pour apprécier l'intuition théorique des freins à la progression salariale liés aux dispositifs socio-fiscaux

a. La configuration des dispositifs sociaux et fiscaux autour du SMIC est susceptible, en théorie, de freiner la progression salariale

A proximité du SMIC, le coût salarial porté par l'employeur augmente beaucoup plus fortement que le revenu disponible

La rémunération brute d'un salarié est composée du salaire de base (pour environ 80 % en moyenne), auquel peuvent s'ajouter des compléments de rémunération : rémunération des heures supplémentaires / complémentaires, primes individuelles, primes collectives notamment au titre de l'épargne salariale (participation obligatoire, intéressement, PEE). Peuvent également s'ajouter divers avantages : tickets restaurants, CSE, etc.

La rémunération brute est soumise à des prélèvements sociaux qui, pour certains (= les cotisations patronales et certains impôts de production), s'ajoutent à elle pour constituer le coût du travail porté par l'employeur, et pour d'autres (= les cotisations et contributions salariales), sont déduites de la rémunération brute pour obtenir la rémunération salariale nette versée au salarié.

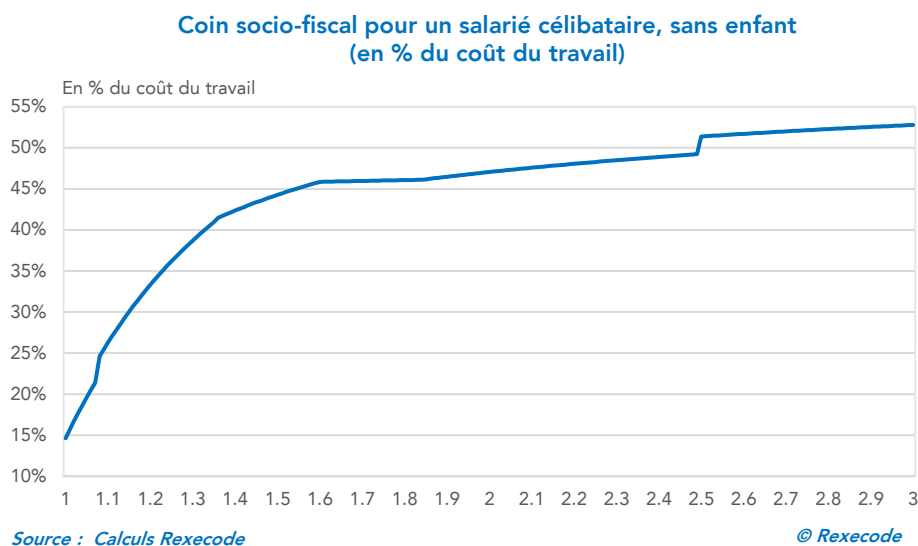
A la rémunération salariale nette versée par l'employeur au salarié s'ajoute, en fonction du revenu du ménage auquel celui-ci appartient, la prime d'activité, ou bien s'en déduit l'impôt sur le revenu des personnes physiques. Les montants de la prime comme de l'impôt sur le revenu dépendent du revenu fiscal du ménage auquel appartient le salarié. D'autres aides sociales peuvent bénéficier au ménage notamment pour le logement et la garde d'enfant, ainsi que des aides locales diverses. Par ailleurs, l'impôt sur le revenu peut être diminué par des crédits ou réductions d'impôts.

Les taux de prélèvements sociaux dépendent de la nature du revenu du salarié (certaines primes, avantages, ou versements au titre de l'épargne salariale sont exonérés de cotisations ou à des taux réduits), du niveau de rémunération salariale, mais aussi dans certains cas de la taille de l'entreprise, de son secteur d'activité ou de la localisation. De la même façon, les taux d'imposition, le montant de la prime d'activité ainsi que les autres aides sociales dépendent du revenu du ménage.

Pour l'analyse illustrative qui suit, nous nous limiterons à un seul type de revenu (salaire de base), et aux éléments sociaux fiscaux suivants : cotisations

patronales dans le cas le plus général après application des allègements généraux, impôt sur le revenu à la personne, prime d'activité.

L'écart entre le coût du travail supporté par l'employeur d'une part, et le salaire net après impôts et transferts individualisés perçu par le salarié d'autre part, constitue le « coin socio-fiscal ». Il représente en moyenne 45 % du coût du travail sur l'intervalle compris entre 1 et 3 SMIC dans le cas d'un ménage constitué d'une personne seule. Le coin socio-fiscal suit une tendance croissante. Pour une personne seule, il augmente graduellement de 15 %, son niveau au SMIC, jusqu'à 53 %, son niveau à 3 SMIC (ce qui signifie que le revenu disponible représente moins de la moitié du coût salarial à ce niveau de salaire), et continue à croître au-delà. Cette progression comporte des accélérations à 1,08 SMIC (entrée dans l'imposition à l'IR), 1,36 SMIC (extinction de la prime d'activité), 1,84 SMIC (entrée dans la seconde tranche d'imposition à l'IR) et 2,5 SMIC (extinction du bandeau maladie).



Note : le coin socio-fiscal est défini ici comme le ratio du revenu disponible (c'est-à-dire le revenu du ménage après impôts et prime d'activité) sur le coût employeur. L'abscisse est exprimée en multiple de SMIC. Graphique réalisé pour un ménage composée d'une personne seule, sans enfant, ayant pour unique revenu d'activité son revenu salarial ; le calcul ne tient pas compte des APL, d'autres aides ou d'autres sources de revenus.

Les freins liés aux dispositifs socio-fiscaux pourraient se manifester sous différentes formes

Le profil croissant du coin socio-fiscal à proximité du SMIC créé, en théorie, un risque de freins à la progression salariale. Ce frein provient du décalage entre le bénéfice net que le salarié retire en revenu disponible d'une revalorisation salariale d'une part, et la hausse du coût salarial que celle-ci fait supporter à l'entreprise d'autre part, c'est-à-dire le montant de valeur ajoutée supplémentaire qu'elle nécessite. Dit autrement, la revalorisation salariale

nécessite une hausse de valeur ajoutée de l'entreprise disproportionnée par rapport au bénéfice qu'en retire le salarié.

Le décalage entre la progression du coût du travail et celle du revenu disponible doit être resitué dans le contexte de la structure salariale de l'entreprise et la part que représente les salaires dans la valeur ajoutée. Plus la part des salaires proches du SMIC est importante au sein des salariés, plus une hausse de ces niveaux de salaires fera augmenter l'enveloppe de dépenses de personnel. En outre, plus la part des salaires dans la valeur ajoutée est importante, plus une revalorisation des salaires demandera une hausse importante de la valeur ajoutée pour maintenir l'équilibre économique. Or la hausse de la valeur ajoutée, à effectif constant, peut s'obtenir par deux leviers : des gains de productivité du travail ou la hausse des prix. Le premier levier dépend de nombreux facteurs (capital, management, qualification des salariés, organisation de la production) qui ne sont pas toujours activables dans les secteurs où sont le plus concentrés les salariés situés en dessous de 1,6 SMIC. Le levier prix dépend de l'intensité concurrentielle et des préférences des acheteurs, deux facteurs qui peuvent réduire le volume acheté.

En fonction de la part que représentent les dépenses de personnel liés aux salariés concernés dans le prix final, des marges de gains de productivité et de la réaction des acheteurs, on peut se retrouver dans des situations bloquantes, où une hausse salariale demanderait une hausse de prix trop importante qui conduirait à diminuer l'emploi, peuvent intervenir.

Les résultats de l'analyse économétrique sur l'existence ou non de freins liés aux dispositifs sociaux et fiscaux ne sont pas conclusifs

La modélisation macroéconomique, basée sur des élasticités comportementales estimées économétriquement, peut simuler des effets de trappes à bas salaires. Doisy, Duchêne et Gianella estiment, au sujet de la ristourne dite Juppé que « Le caractère ciblé de la ristourne sur les bas salaires présente toutefois l'inconvénient de créer des « trappes à bas salaires ». Le taux de promotion diminue de 2,6 %. Les allègements de charges ont donc des effets importants sur l'emploi mais contribuent à entraver la carrière salariale des salariés rémunérés au SMIC »⁵.

Mais l'évaluation économétrique de ces effets se révèle peu conclusive. Les auditions menées dans le cadre de la mission Ferracci Guedj en 2023 conduisent les deux rapporteurs à qualifier les trappes à bas salaires de « risques théoriques non avérés par les études empiriques »⁶.

⁵ Doisy S., Duchêne S. & C. Gianella (2004), « [Un modèle d'appariement avec hétérogénéité du facteur travail : un nouvel outil d'évaluation des politiques économiques](#) », Économie et Prévision, n° 162, p. 1-22.

⁶ [Rapport d'information déposé en application de l'article 145 du règlement](#) par la commission des affaires sociales en conclusion des travaux d'une mission d'évaluation et de contrôle des lois de financement de la sécurité sociale sur le contrôle de l'efficacité des exonérations de cotisations sociales (M. Marc Ferracci et M. Jérôme Guedj).

Les constats préliminaires de la mission Bozio Wasmer vont aussi dans ce sens : « La démonstration empirique de l'existence de trappes à bas salaire est néanmoins délicate ».

Dans leur document d'études publié en 2012, Benoît Ourliac de la DG Trésor et Cyril Nouveau de la Dares présentait une revue de littérature détaillée à date des estimations empiriques de la problématique des trappes à bas salaires, que nous reproduisons ci-dessous :

« Pour évaluer l'impact des allègements sur les salaires et la productivité, il est ainsi souhaitable d'identifier et de séparer les différents canaux par lesquels un tel impact peut transiter (baisse du taux moyen de cotisations sociales et hausse du taux marginal). Deux études procèdent de la sorte, et trouvent des résultats opposés :

- *Lhommeau et Rémy (2010) estiment que les allègements pourraient avoir conduit à un ralentissement limité mais significatif de la mobilité salariale des travailleurs à bas salaires en place dans l'entreprise. Leur estimation des déterminants du taux de croissance des salaires mensuels inférieurs à 1,3 Smic, pour les salariés restés au moins trois ans dans la même entreprise sur la période 1984-2003, tend à montrer que l'effet négatif de la progressivité du coût marginal des allègements sur la mobilité salariale des travailleurs à bas salaires l'emporte à moyen terme sur l'effet positif de partage de rente ;*
- *Lehmann, Marical et Rioux (2011) adoptent une stratégie différente, en estimant l'élasticité du coût du travail à différentes formes de taxation, et en particulier au taux marginal et moyen de cotisations sociales à la charge des employeurs. Leurs résultats suggèrent que la distribution du surplus en direction des salariés serait nulle (pas d'effet positif sur le salaire, et efficacité maximale des allègements en termes d'emplois), tandis que la progression des salaires ne serait pas entravée par la hausse du taux marginal de cotisations (pas d'effet négatif non plus).*

Les autres travaux de recherche sur le sujet n'évaluent pas l'effet spécifique des allègements sur les salaires, mais étudient plus simplement l'évolution des salaires pour les salariés affectés par les allègements. Ces évolutions peuvent résulter du barème des allègements, mais également d'autres facteurs, et en particulier du dynamisme de l'évolution du salaire minimum. La majorité de ces études ne trouve pas de ralentissement des carrières salariales lié aux allègements de cotisations sociales employeurs :

- *le travail d'Audenis, Laïb et Roux (2002) sur données françaises s'intéresse aux perspectives d'évolution de salaires des travailleurs situés dans la partie basse de la distribution ; celles-ci ne seraient pas devenues moins favorables au cours des années 1990, lors de la mise en place des allègements. Les auteurs constatent en effet que la décote salariale liée au fait d'avoir occupé un emploi à bas salaire au cours de l'année précédente ne s'est pas aggravée avec la mise en place des allègements. S'il existe effectivement une persistance dans le fait d'occuper un emploi à bas salaire, celle-ci existait déjà au début des années 90. De plus, les nouveaux salariés embauchés ne semblent*

pas avoir subi une baisse de leurs salaires en raison de comportements stratégiques des employeurs pour bénéficier des allègements. Les conclusions des auteurs restent néanmoins prudentes : l'effet de trappe ne serait pas prépondérant ou serait masqué par d'autres mécanismes comme les hausses de Smic ;

- *Lhommeau (2005) trouve au contraire qu'il y a eu un ralentissement de la mobilité salariale des travailleurs à bas salaires, même si on ne peut l'attribuer avec certitude aux allègements ;*

- *plus récemment, Aeberhardt et Sraer (2010) trouvent que les allègements mis en place sur la période 1994-1997 ne semblent pas avoir significativement ralenti les trajectoires salariales des individus à bas salaires. En effet, ils constatent que le différentiel de taux de croissance des salaires entre un individu rémunéré à un salaire inférieur à 1,33 Smic et un individu rémunéré à un salaire compris entre 1,33 et 1,6 Smic en 1994, année où les baisses de cotisations n'étaient que très marginales, n'est pas significativement différent de ce même différentiel en 1997. Néanmoins, la méthode utilisée ne permet pas de différencier dans l'évolution des salaires ce qui relève de la croissance du Smic (forte sur la période) et des allègements ;*

- *enfin, une dernière étude, conduite dans le cadre de l'appel d'offres de la Dares sur l'évaluation de la réforme Fillon (Bunel et alii (2010)), trouve pour sa part que la convergence des salaires minimaux combinée à l'unification du barème des allègements aurait plutôt eu un effet d'entraînement positif sur les salaires, pour les entreprises à 35 heures comme pour celles à 39 heures. Les auteurs suggèrent notamment de possibles effets de diffusion des hausses successives de Smic horaire dans les entreprises à 39 heures entre 2002 et 2005 ».*

Benoît Ourliac et Cyril Nouveau arrivaient à la conclusion suivante :

« Au final, les études menées sur l'impact des allègements sur la distribution des salaires et la dynamique salariale ne semblent pas confirmer l'existence de « trappes à bas salaires » significatives, même si elles ne permettent pas non plus de l'écarter totalement [...] ».

b. La présente étude vise à recueillir des éléments de terrain auprès d'entreprises et de représentants d'employeurs et de salariés

Une démarche détaillée dans le cahier des charges du HCFiPS

En commandant la présente étude⁷, le HCFiPS visait « le recueil d'éléments d'analyse directement auprès d'entreprises, afin de confronter leurs straté-

⁷ Voir l'appel à projets sur le site internet du HCFiPS : <https://www.securite-sociale.fr/home/hcfips/zone-main-content/rapports-et-avis-du-hcfips/appels-a-projets-de-recherche-hc.html>

gies salariales effectivement mises en place aux perceptions qu'elles pourraient avoir des différents mécanismes susceptibles de freiner la progression des salaires ». Le HCFiPS souhaite ainsi obtenir une « mise en perspective des éléments quantitatifs, qualitatifs et des éléments théoriques ».

La HCFiPS a précisé dans son appel à projets plusieurs éléments directifs concernant la méthodologie que doit mettre en œuvre l'étude :

- le recueil des éléments auprès des entreprises reposerait à la fois sur « le traitement de réponses à des questionnaires adressés à un échantillon de plusieurs centaines d'entreprises » et « l'audition de responsables d'entreprises et de représentants du personnel dans au moins une dizaine d'entreprises »
- l'échantillon de sondage doit être « représentatif autant que possible de la structure par taille et grands secteurs économiques, avec une surreprésentation des entreprises ayant une masse salariale concentrée sur les bas et moyens salaires »
- « Le questionnaire auprès des entreprises portera sur les mécanismes d'évolutions salariales au sein de l'entreprise et notamment pour les salariés au voisinage du Smic ou situés en bas de la grille des salaires (revalorisations uniformes ou non, prise en compte de la prime de partage de la valeur dans les évolutions salariales, prise en compte dans le budget alloué à la rémunération globale des effets des niveaux de prélèvements sociaux ou fiscaux et d'exonérations ...). »
- « Les deux démarches devront s'articuler. D'une part, la conception du sondage devra s'appuyer sur des échanges préalables avec des interlocuteurs de terrain pour définir les questions les plus appropriées sur leur politique salariale. D'autre part un échange contradictoire portera, sur la base objective du sondage, avec les personnes auditionnées. »

Un premier sondage inséré dans l'enquête de conjoncture Bpifrance Le Lab / Rexecode, pour quantifier les freins

L'enquête trimestrielle Bpifrance Le Lab / Rexecode sonde par voie de questionnaires électroniques auto-administrés plus de 3 000 TPE/PME, permettant de recueillir les réponses de plusieurs centaines d'entreprises (environ 1 000 réponses pour l'enquête effectuée en février 2024 qui a servi à la présente étude). Cette enquête régulière porte à titre principal sur la conjoncture économique.

Un module d'une dizaine de questions de cette enquête a été consacré à des questions autour de la problématique de la dynamique salariale, des freins à la progression des salaires et des refus de promotion.

Dans la mesure où cette enquête est réalisée dans un cadre indépendant de la présente étude et de sa thématique, ses résultats peuvent être considérés comme raisonnablement représentatifs sur la population des entreprises

considérées (les TPE et PME), sans risque d'une surreprésentativité des entreprises concernées par les freins.

Un sondage plus détaillé adressé aux adhérents de plusieurs organisations professionnelles pour analyser les mécanismes de frein

Afin d'analyser de manière plus détaillée les facteurs de freins à la progression salariale, Rexecode a diffusé un sondage auprès des entreprises adhérentes de trois organisations professionnelles : le Medef, l'U2P et la CPME Paris Île-de-France.

Ce sondage a été diffusé au sein des réseaux des organisations professionnelles à travers leurs canaux de communication habituels avec leurs adhérents (newsletters, site internet). Il a pris la forme d'un questionnaire électronique auto-administré.

Compte tenu du mode de diffusion, il était attendu que les entreprises potentiellement concernées par les freins à la progression salariale soient surreprésentées dans les réponses. Celles-ci permettent de quantifier finement la présence de certains facteurs plutôt que d'autres parmi les entreprises qui se déclarent confrontées à des freins.

Des auditions de dirigeants d'entreprises, de fédérations professionnelles et de syndicats salariés pour comprendre le rôle éventuel des dispositifs socio-fiscaux dans la formation des salaires

Conformément à la demande du HCFiPS, la présente étude a mis en œuvre deux vagues d'auditions, en articulation avec les sondages.

Une première phase d'audition a été réalisée avant le sondage détaillé diffusé aux entreprises adhérentes des organisations professionnelles dans le but d'en préparer le questionnaire. Les représentants des entreprises répondantes (6), choisies pour leur exposition a priori à la problématique des freins à la progression salariale, ont répondu durant des entretiens individuels à un questionnaire détaillé sur les trappes à bas salaires visant à comprendre comment la problématique était appréhendée par un dirigeant d'entreprise ou un manager. Les réponses obtenues dans le cadre de ces auditions ont permis d'identifier certaines thématiques à intégrer dans le questionnaire du deuxième sondage (notamment sur le temps partiel, sur la proportion de femmes, etc.).

Une deuxième vague d'auditions a permis de confronter les résultats quantitatifs des sondages à l'expérience des représentants d'entreprises et de salariés. Ont été auditionnés :

- Des entreprises qui avaient répondu au sondage ;
- Des représentants de fédérations professionnelles en charge des négociations salariales ;
- Des représentants d'organisations syndicales en charge des négociations salariales.

L'ensemble de ces éléments d'analyse issus des sondages et des auditions sont restitués de manière synthétique dans la suite du rapport.

2. Les freins à la progression salariale liés aux dispositifs socio-fiscaux sont identifiés par une minorité d'entreprises répondantes aux sondages

Dans cette partie, nous restituons les résultats des deux sondages réalisés dans le cadre de l'étude. Ces données permettent ensemble d'élaborer une analyse quantitative des problématiques de freins à la progression salariale, fondée sur les constats des employeurs.

La méthodologie, les questionnaires et les tableaux de résultats détaillés des sondages sont renvoyés en annexe.

L'analyse quantitative commence par une quantification de la problématique des freins à la progression salariale liés aux dispositifs socio-fiscaux, à partir d'une analyse résultats du sondage Bpifrance Le Lab / Rexecode qui portait sur un échantillon large d'entreprises pouvant être considéré comme représentatif sur le champ des TPE/PME.

Une fois établie l'importance relative de la problématique (qui concerne au moins 8 % des TPE/PME), nous nous appuyons sur les données détaillées issues du sondage diffusé par les organisations professionnelles à leurs entreprises adhérentes pour analyser les déterminants des freins. L'analyse porte notamment sur l'incidence des aides sociales aux ménages, le recours à la prime d'activité, les déterminants du temps partiel, la mesure des refus de promotion et les situations de trappes à proximité du SMIC.

Les résultats des sondages sont exprimés sur des échantillons redressés sur la base de la structure d'effectifs par secteur et taille d'entreprise de l'économie française. En particulier, dans toute la suite du document, l'expression « XX % des répondants déclarent que YY » doit être comprise comme « les répondants déclarant YY représentent XX % des effectifs salariés de l'ensemble des répondants après redressement ».

a. Les freins à la progression salariale liés aux dispositifs socio-fiscaux sont rapportés par une minorité d'entreprises, représentant une minorité de salariés

Le sondage Bpifrance Le Lab / Rexecode du mois de février 2024 comportait, en complément des questions habituelles sur la situation conjoncturelle des entreprises, plusieurs questions spécifiques sur la dynamique salariale et les freins à la progression salariale au sein des TPE/PME. La qualité du résultat est assurée par la taille de l'échantillon d'entreprises (plus de 3 000 sondés, 1 000 réponses exploitées).

15 % des TPE/PME répondantes au sondage Bpifrance Le Lab /Rexecode déclarent faire régulièrement face à des freins à la progression salariale, et parmi elles, 53 %, soit 8 % de l'échantillon total, identifient comme raison principale à ces freins l'augmentation du coût du travail liée à la diminution d'allègements de cotisations patronales. Cette proportion se retrouve à l'identique dans le commerce, est supérieure pour les services (9 %), et inférieure dans l'industrie (7 %) et la construction (6 %)⁸. Il s'agit de minorants dans la mesure où ces chiffres n'incluent pas les répondants confrontés à des freins uniquement de manière occasionnelle.

Part en effectifs des répondants confrontés à des freins à la progression salariale au voisinage du SMIC et en attribuant la raison principale à la diminution des allègements

En %	Répondants régulièrement confrontés à des freins à la progression salariale à proximité du SMIC	Dont répondants qui identifient la diminution des allègements comme raison principale aux freins
PME	15	8
TPE	15	8
Commerce	15	8
Construction	12	6
Industrie	21	7
Services	15	9
Ensemble	15	8

Source : sondage Bpifrance Le Lab / Rexecode, traitement Rexecode.

Lecture : 15 % des répondants au sondage (sur un échantillon de 1 006 répondants) se déclarent régulièrement confrontés à des freins à la progression salariale, et 8 % des répondants identifient la diminution des allègements de cotisations comme raison principale à ces freins.

Les proportions d'entreprises confrontées à des freins à la progression salariale, et de celles qui identifient la diminution des allègements de cotisations patronales comme raison principale à ces freins, sont plus importantes dans le sondage auprès des adhérents des organisations professionnelles. Cette surreprésentation peut découler pour partie du fait que les entreprises répondantes au sondage se sentaient a priori plus concernées par la problématique. Néanmoins, même dans ce second sondage, on reste dans des proportions minoritaires : si 55 % des répondants se déclarent régulièrement confrontés à des freins à la progression salariale, tous niveaux de salaires et motifs confondus, seulement 37 % des répondants se déclarent confrontés à des freins réguliers à la progression salariale au voisinage du SMIC, et cette proportion tombe à 16 % pour celles qui attribuent ces freins réguliers à la diminution des allègements de cotisations.

⁸ Si on ne tient pas compte des différences de taille, dans ce sondage, 17 % des TPE/PME répondantes déclarent faire régulièrement face à des freins à la progression salariale au voisinage du SMIC (et 18 %, occasionnellement). 60 % d'entre elles, soit 10 % de l'échantillon total, identifient comme raison principale à ces freins l'augmentation du coût du travail liée à la diminution d'allègements de cotisations patronales. Ce sont les mêmes proportions de répondantes qui identifient un manque de marges financières comme premier facteur de freins à la progression salariale au voisinage du SMIC.

Le sondage mené auprès des entreprises adhérentes des organisations professionnelles permet de hiérarchiser les motifs de freins à la progression salariale pour les entreprises concernées. **Parmi les entreprises qui se déclarent régulièrement confrontées à des freins à la progression salariale au voisinage du SMIC, la hausse du coût du travail du fait de la diminution des allègements généraux de cotisation est donnée avec l'intensité la plus forte par 43 % d'entre elles. Les deux motifs les plus forts de freins sont les contraintes financières et économiques (marges, trésorerie), pour 67 % d'entre elles, et la difficulté pour l'entreprise à répercuter le coût salarial supplémentaire dans les prix, également pour 67 % d'entre elles.** Nous pouvons néanmoins souligner que les entreprises qui citent la diminution des allègements généraux de cotisation comme motif le plus fort de frein à la progression salariale se retrouvent majoritairement parmi celles qui identifient les deux autres freins, et inversement.

Motifs indiqués par les répondants aux freins à la progression salariale en dessous de 1,6 SMIC



Lecture : parmi les répondants qui constatent des freins réguliers à la progression salariale pour des salariés rémunérés en dessous de 30 k€ par an (soit 37 % de l'échantillon), 43 % déclarent que la hausse du coût du travail du fait de la diminution des allègements de cotisations contribue fortement à ces freins (fortement correspondant à une note de 5 sur 5).

Le sondage auprès des entreprises adhérentes des organisations professionnelles fait également ressortir quelques caractéristiques différenciant, par rapport à l'ensemble des répondants du sondage, les entreprises confrontées à des freins à la progression salariale au voisinage du SMIC et identifiant la diminution des allègements comme facteur important à ces freins :

- Ce sont plus souvent des entreprises de moins de 250 salariés ;
- Les secteurs du commerce et des services sont davantage représentés ;
- Elles emploient plus souvent une proportion plus importante de femmes dans leurs effectifs ;

- Ce sont des entreprises qui ont moins souvent recours aux CDD et à l'intérim, mais davantage recours au temps partiel ;
- Elles appliquent plus souvent les grilles conventionnelles ;
- Ce sont des entreprises plus souvent concernées par les allègements de cotisations pour une partie plus importante de leurs salariés ;
- Enfin ce sont des entreprises où, pour une majorité d'entre elles, plus de la moitié des salariés restent durablement proches du SMIC.

Ce profil d'entreprise doit être lu avec prudence, eu égard au nombre réduit de répondants au sondage (386 réponses, dont 343 réponses exploitées dans l'analyse), et en particulier à la taille du sous-échantillon concerné par les freins liés à la diminution des allègements (16 % de 343 soit 55 entreprises). Il souligne néanmoins, en creux, une dimension sectorielle des freins à la progression salariale qui se trouve confirmée par les auditions menées avant et après le sondage.

Caractéristiques des entreprises indiquant des freins à la progression salariale et qui en attribuent la cause à la diminution des allègements de cotisations

En %	Ensemble de l'échantillon	Freins réguliers à la progression salariale, tous niveaux de salaires	Freins réguliers pour les salaires <30 k€, tous motifs confondus	Freins réguliers liés aux allègements
Ensemble	100	55	37	16
Taille en effectif				
Moins de 10	17	17	15	28
Entre 10 et 250	31	28	32	37
250 et plus	53	55	53	35
Secteur				
Industrie	23	18	18	12
Construction	10	5	6	4
Commerce	21	27	19	27
Services	46	50	57	57
Part de femmes				
<25 %	29	18	14	13
25-50 %	23	21	25	16
50-75 %	25	29	34	28
>75 %	19	27	21	30
NSP	4	4	5	13
Recours au CDD/Interim				
CDD régulièrement	19	23	23	8
Intérim régulièrement	19	15	19	5
Les deux régulièrement	16	16	11	5
Non ou occasionnellement	45	45	46	81
NSP	1	1	1	2
Part des effectifs sous 1,6 SMIC				
<25 %	31	27	26	24
25-50 %	22	17	17	9
50-75 %	16	19	21	18
>75 %	23	34	33	48
NSP	8	4	4	1
Politique salariale				
Aucune grille	16	13	14	11
Grille interne	49	42	44	37
Grilles conventionnelles	34	45	41	51
NSP	1	0	1	1
Recours au temps partiel				
Régulièrement	24	33	33	45
Occasionnellement	23	22	27	13
Rarement	50	40	40	41
NSP	3	5	1	1
Part de salariés durablement proches du SMIC				
<10 %	53	35	33	26
10-30 %	12	14	15	9
30-50 %	8	13	10	3
>50 %	20	33	36	60
NSP	7	5	6	3

Note de lecture : les répondants confrontés à des freins à la progression salariale pour des salaires en dessous de < 30 k€ représentent 37 % des effectifs salariés de l'échantillon des 343 répondants ; ceux attribuant ces freins à la diminution des allègements de cotisations représentent 16 %. Parmi ces derniers, 28 % sont des TPE. Sondage réalisé auprès des entreprises adhérentes des organisations professionnelles, avec 386 répondants dont 343 réponses exploitées.

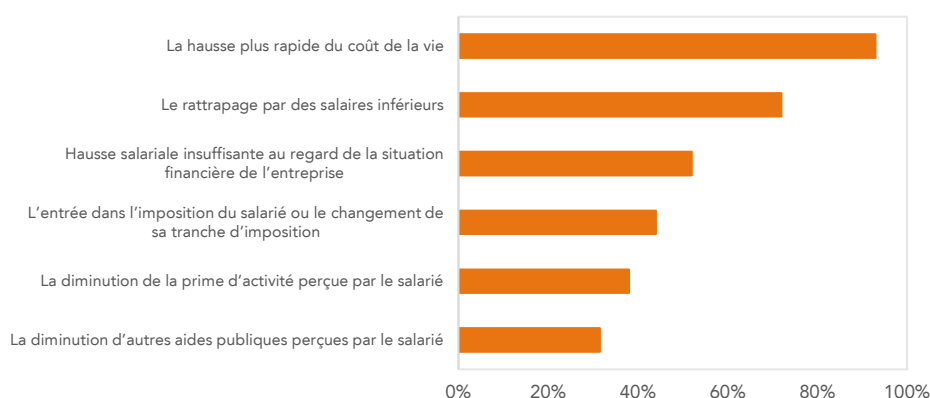
b. La perte d'aides sociales est source d'insatisfaction des salariés dans 40 % des cas de freins, derrière la hausse du coût de la vie et le rattrapage par les salaires inférieurs

La perte d'aides sociales (prime d'activité, APL, autres) qui peut accompagner une revalorisation salariale est un facteur potentiel de freins qui apparaît dans l'évaluation du coin socio-fiscal.

Sa manifestation comme frein à la progression salariale peut s'apprécier dans le degré de satisfaction ou d'insatisfaction des salariés suite à une revalorisation salariale, et celle-ci peut être perçue par l'employeur dans les échanges qu'il a avec ses salariés ou leurs représentants.

Les entreprises répondantes au sondage diffusé par les organisations professionnelles qui se déclarent régulièrement freinées lorsqu'elles veulent augmenter les salaires pour les salariés situés en dessous de 30 k€ par an, quel qu'en soit le motif, représentent 37 % des effectifs salariés de l'échantillon total. Elles constatent, pour 54 % d'entre elles, une insatisfaction de leurs salariés quant aux revalorisations salariales de manière régulière. Les motifs d'insatisfaction qu'elles identifient sont, de manière très majoritaire (93 %), la hausse plus rapide du coût de la vie, suivi du rattrapage par des salaires inférieurs (73 %). Environ 44 % des 54 % (soit 9 % de l'échantillon total) mentionnent l'entrée dans l'imposition du salarié ou le changement de sa tranche d'imposition comme motif d'insatisfaction, 38 % mentionnent la perte de la prime d'activité, et 32 % mentionnent la perte d'autres aides publiques.

Motifs d'insatisfaction des salariés quant à leur revalorisation salariale identifiés par les répondants qui constatent des freins à la progression salariale en dessous de 1,6 SMIC



© Rexecode

Lecture : parmi les répondants qui constatent des freins réguliers à la progression salariale pour des salariés rémunérés en dessous de 30 k€ brut par an et une insatisfaction régulière de leurs salariés concernés quant aux revalorisations salariales mises en œuvre (soit 20 % de l'échantillon total de 343 répondants), 93 % des répondants indique comme motif de cette insatisfaction la hausse plus rapide du coût de la vie.

Lorsque l'on se limite aux entreprises qui identifient spécifiquement la diminution des allègements comme facteur important de frein régulier à la progression salariale, soit 16 % de l'échantillon total, on retrouve des résultats proches, même si leur significativité statistique est affaiblie par la petite taille de l'échantillon. 61 % d'entre elles constatent de manière régulière une insatisfaction de leurs salariés quant aux revalorisations salariales. Les motifs d'insatisfaction qu'elles identifient sont, de manière quasi unanime (98 %), la hausse plus rapide du coût de la vie, suivi de la hausse de l'imposition et du rattrapage par des salaires inférieurs. Environ 45 % mentionnent la perte de la prime d'activité comme motif d'insatisfaction, et 58 % mentionnent la perte d'autres aides publiques.

Au total, la perte d'aides publiques par les salariés ressort comme un motif d'insatisfaction des salariés bien identifié par les entreprises confrontées à des freins à la progression salariale, même s'il vient après la hausse du coût de la vie et le rattrapage par les niveaux de salaires inférieurs.

c. L'attribution d'une prime de partage de la valeur est envisagée par environ un tiers des entreprises constatant des freins à la progression salariale

Le sondage auprès des entreprises adhérentes des organisations professionnelles permet d'apprécier le rôle de la prime de partage de la valeur (ex-prime Macron) comme solution envisagée par les entreprises face aux freins à la progression salariale.

En effet, le dispositif de prime de partage de la valeur permet à l'employeur d'attribuer à ses salariés un supplément de rémunération à des conditions avantageuses sur le plan des prélèvements fiscaux et sociaux⁹, notamment s'agissant des salariés gagnant jusqu'à 3 fois le SMIC, champ dans lequel entrent les salariés concernés par les freins à la progression salariale analysés dans le cadre de la présente étude.

Parmi les entreprises répondantes au sondage qui se déclarent confrontées à des freins à la progression salariale (soit 55 % de l'échantillon), un peu plus d'un tiers indiquent envisager la prime de partage de la valeur comme solution face à ces freins. La proportion tombe à un peu moins d'un tiers quand on regarde uniquement les entreprises confrontées à des freins à la progression salariale et qui identifient la diminution des allègements comme cause importante de ces freins.

Les entreprises envisageant la prime de partage de la valeur (PPV) comme solution aux freins à la progression salariale sont plus souvent des PME et des TPE que dans l'ensemble de l'échantillon, mais elles ne se distinguent pas nettement sur d'autres caractéristiques. En particulier, elles emploient une proportion de salariés concernés par les allègements de cotisation dans

⁹ Les conditions d'exonération de la prime de partage de la valeur ont évolué dans le temps, et varient en fonction de plusieurs paramètres. Plus de détails ici : <https://www.economie.gouv.fr/cedef/prime-de-partage-de-la-valeur-ppv>.

la moyenne de l'échantillon, et moins importante que la moyenne des entreprises se déclarant confrontées à des freins à la progression salariale. De même, les entreprises envisageant la prime de partage de la valeur comme solution aux freins à la progression salariale ont des proportions de salariés durablement proches du SMIC voisines de la situation de l'ensemble de l'échantillon, et moindres que pour les entreprises se déclarant confrontées à des freins à la progression salariale.

Plus globalement, dans l'ensemble des entreprises exposées à des freins, la part des entreprises mentionnant le motif de la diminution des allègements est plus faible parmi celles envisageant la PPV que parmi celles qui ne l'envisagent pas. Au sein des entreprises confrontées à des freins à la progression salariale liés aux allègements de charge, la prime de partage de la valeur est plus souvent envisagée par des entreprises moins intensément exposées à ces freins.

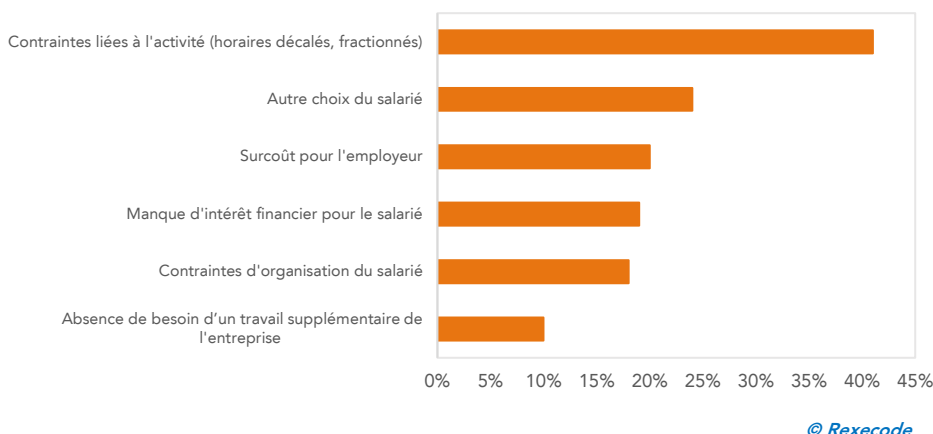
Au total, la PPV n'apparaît donc pas comme une solution plus souvent envisagée par les entreprises exposées à la diminution des allègements de cotisation que dans l'ensemble des entreprises confrontées à des freins.

d. Pour les salariés à temps partiel, la hausse de la durée du travail est limitée par des facteurs organisationnels, plus rarement par un manque d'intérêt financier pour le salarié ou par un surcoût pour l'employeur

Environ un quart (24 %) des entreprises qui ont répondu au sondage diffusé par les organisations patronales indiquent recourir régulièrement à des salariés à temps partiel. Il s'agit plus souvent que dans l'ensemble de l'échantillon d'entreprises de plus de 250 employés, elles se situent quasiment toutes dans les services, elles sont davantage féminisées, elles ont plus souvent recours au CDD, elles sont plus exposées aux allègements de cotisations et ont une part plus importante de salariés durablement proches du SMIC.

Les entreprises ayant régulièrement recours au temps partiel étaient invitées à noter l'intensité de facteurs qui limitent la hausse de la durée du travail des salariés à temps partiel ou le passage vers un temps plein. C'est une façon d'apprécier le frein à la progression salariale que peut constituer la difficulté à augmenter la durée du travail.

Facteurs limitant la hausse de la durée de travail des salariés à temps partiel



Lecture : parmi les répondants qui ont régulièrement recours au temps partiel (soit 24 % de l'échantillon de 343 répondants), ceux qui indiquent comme frein avec une importance maximale l'absence de besoin de travail supplémentaires représentent 10 % (soit 2,4 % de l'échantillon total), ceux qui pointent les contraintes d'organisation de l'employeur représentent 41 % (soit 9,8 % de l'échantillon total).

Les premiers motifs de freins qui ressortent dans les réponses obtenues sont de nature organisationnelle : 41 % des 24 % de répondants ayant régulièrement recours à des salariés au temps partiel indiquent comme motif pour ne pas augmenter la durée du travail, avec une intensité maximale, des contraintes liées à l'organisation de l'activité. 24 % indiquent ces choix des salariés hors contraintes d'organisation. Les limites posées par le surcoût pour l'employeur (20 %) ou au manque d'intérêt financier pour le salariés (19 %) sont d'importance moindre.

Il est possible de regrouper les motifs en trois grandes catégories. 48 % des répondants indiquent un motif ayant trait à l'organisation de l'employeur (absence de besoin ou contrainte d'organisation liée à l'activité) et 37 % indiquent qu'une limite forte à la durée du travail vient de contraintes ou choix des salariés. Par ailleurs, 37 % des 24 % d'entreprises ayant régulièrement recours au temps partiel indiquent des facteurs liés au coin socio-fiscal (au niveau de l'employeur comme du salarié) comme limitant fortement la hausse de la durée du travail.

Les entreprises qui se déclarent fortement limitées pour augmenter la durée du travail du fait du coin socio-fiscal se distinguent de la moyenne des entreprises ayant régulièrement recours au temps partiel par une plus forte proportion d'activité de commerce (et un peu moins d'activité de services, les deux catégories, totalisant environ 90 % dans les deux cas). Par ailleurs, ces freins sont relativement plus fréquents dans les entreprises plus concernées par les allègements de cotisations et celles affichant une proportion plus élevée de salaires durablement proches du SMIC.

e. Les refus de promotion sont très rares au sein des entreprises sondées

Le taux de répondants se déclarant confrontés à des refus de promotion est très faible dans le sondage Bpifrance Le Lab / Rexecode : seules 1 % des entreprises répondantes se déclarent confrontées à des situations de refus de promotion de manière régulière¹⁰.

Dans le sondage diffusé par les organisations professionnelles à leurs entreprises adhérentes, les cas de refus de promotion, tout en restant rares, sont un peu plus fréquents, ce qui peut résulter des différences de questions entre les deux sondages ou bien d'une surreprésentation de ces entreprises parmi les répondantes au sondage diffusé par les organisations professionnelles. Pour les catégories de salariés concernés par les allègements généraux de cotisations, une entreprise sur six parmi les répondantes se déclare souvent ou très souvent confrontée à au moins un motif de refus de promotion parmi les six suivants : la limitation par l'employé lui-même de ses efforts ou de ses résultats individuels, le refus d'une augmentation salariale associée à une hausse de la charge de travail, le refus d'une formation proposée, le refus d'une promotion à un grade supérieur ou à une responsabilité plus grande, le refus d'un passage de CDD en CDI, le refus d'un passage d'un temps partiel à un temps plein.

Parmi ces six motifs, trois peuvent être qualifiés de refus de promotion à proprement dit, au sens où le salarié refuserait une progression en responsabilité ou expertise ou charge de travail associée à une hausse de rémunération. Ces situations sont constatées par des répondants représentant environ un huitième (13 %) de l'échantillon total des répondants au sondage diffusé par les organisations professionnelles.

Sous réserve de la petite taille de l'effectif concerné, qui invite à la prudence dans l'interprétation des résultats et dans leur généralisation, les entreprises se déclarant souvent ou très souvent confrontées à des refus de promotion proprement dits sont davantage féminisées, plus souvent bénéficiaires d'allègements de cotisations et emploient davantage de personnes durablement à proximité du SMIC.

¹⁰ Ce résultat est calculé en tenant compte des effectifs d'entreprises concernées. Voir annexe méthodologique pour la comparaison avec les résultats du Baromètre Bpifrance Le Lab / Rexecode publiés au mois de février portant sur les nombres d'entreprises.

f. Les entreprises qui ont des salariés durablement autour du SMIC concentrent les situations de freins et inversement

Le sondage diffusé par les organisations professionnelles à leurs entreprises adhérentes les interrogeait sur la part de salariés qui restent durablement au SMIC ou proches du SMIC¹¹, en temps habituel, c'est-à-dire hors épisode inflationniste récent.

Parmi l'ensemble des répondants, 53 % ont déclaré que moins de 10 % de leurs salariés étaient concernés par cette situation ; à l'autre extrême, 20 % des répondants ont indiqué que plus de 50 % de leurs salariés étaient durablement au SMIC ou proches du SMIC.

Il est possible de croiser les réponses à cette question aux réponses données par les répondants aux différents facteurs de freins liés aux coin socio-fiscal et exposés plus haut : les freins à la progression salariale liés à la diminution d'allègements de cotisations (16 % des répondants), les limites à la hausse de la durée du travail du même fait (9 % des répondants), et les refus de promotion pour les salariés concernés par les allègements (13 % des répondants).

Cette analyse fait apparaître une correspondance de situations entre d'une part, les entreprises où une partie des salariés est durablement au SMIC ou proche du SMIC en temps habituel, et d'autre part, les situations de freins énumérées ci-dessus :

- D'une part, les entreprises qui déclarent que plus de 50 % de leurs salariés restent durablement au SMIC ou proches du SMIC sont surreprésentées parmi celles déclarant des freins liés au coin socio-fiscal, quel qu'en soit la nature (progression, temps partiel, promotion) : elles en représentent chaque fois plus de la moitié des répondants concernés par un frein, contre 20 % de l'échantillon total ; à l'opposé, les entreprises qui déclarent que moins de 10 % de leurs salariés restent durablement au SMIC ou proches du SMIC représentent 56 % de l'échantillon total mais entre un quart et un tiers des situations de freins ;
- D'autre part, les entreprises qui déclarent des situations de freins sont surreprésentées parmi les entreprises employant durablement plus de 50 % de leurs salariés au SMIC ou proches du SMIC.

¹¹ Le « proche du SMIC » étant défini dans le questionnaire pour un salarié dont le « salaire brut (primes comprises) ne dépasse pas le SMIC de plus de 200 euros en brut mensuel (ce qui correspond à SMIC + 2 400 euros en brut annuel ou SMIC + 2 euros en brut horaire) ».

Croisement entre la part de salariés durablement au SMIC ou proches du SMIC et l'identification des freins à la progression salariale, à la durée du travail ou à la promotion

Colonnes : situations de freins\ Ligne : part des salariés durablement proches du SMIC En %	Ensemble de l'échantillon	Freins à la progression salariale liés aux allègements	Freins à la hausse du temps de travail liés au coin socio-fiscal	Refus de promotion pour les salariés concernés par les allègements
Ensemble de l'échantillon		16	9	13
<10 %	53	4	3	4
10-30 %	12	1	0	1
30-50%	8	1	0	1
>50%	20	10	6	8
NSP	7	0	0	0

Note de lecture : les entreprises dont plus de 50 % des salariés sont durablement proches du SMIC représentent 20 % de l'échantillon ; parmi elles : 10 % de l'ensemble de l'échantillon déclarent des freins réguliers liés aux allègements, 6 % des freins à la hausse du temps de travail des temps partiel en lien avec le coin socio-fiscal, et 8 % des refus de promotion de salariés concernés par les allègements.

Cette correspondance entre proportions de salariés durablement au SMIC ou proches du SMIC au sein des entreprises et freins déclarés par les répondants est cohérente avec les explications sectorielles et d'organisation de la production qui ressortent par ailleurs des auditions.

3. Les acteurs auditionnés soulignent l'importance de facteurs liés à l'activité dans l'émergence de freins à la progression salariale, le coin socio-fiscal jouant un rôle amplificateur

L'analyse quantitative permise par les sondages s'articule avec un recueil d'éléments qualitatifs au moyen d'auditions bilatérales ou groupées (webinaires). Au total, nous avons auditionné une dizaine d'entreprises de toutes tailles, plusieurs fédérations patronales membres du Medef représentant des secteurs concernés par les freins, ainsi que cinq organisations syndicales de salariés.

L'ensemble de ces échanges est restitué de manière synthétique dans la partie suivante.

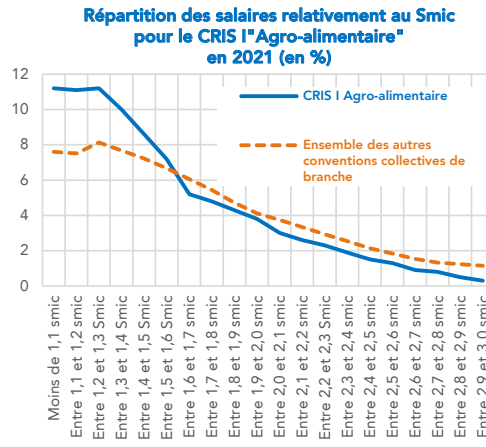
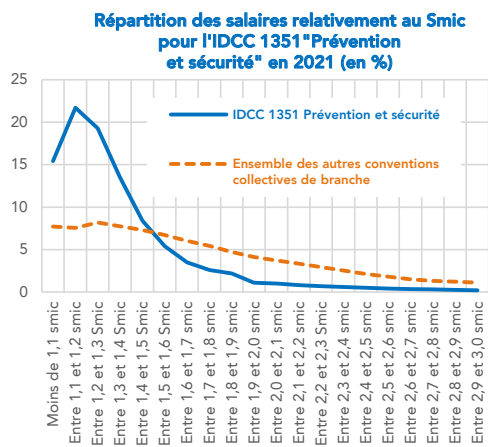
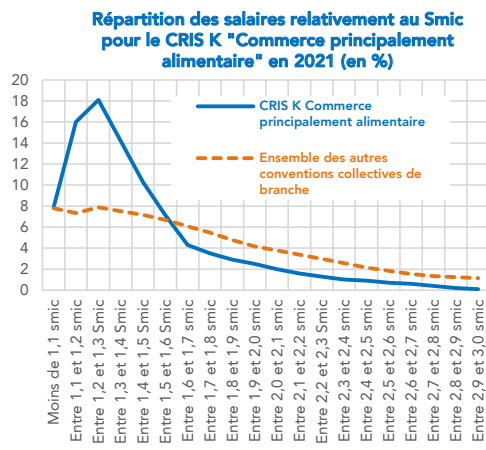
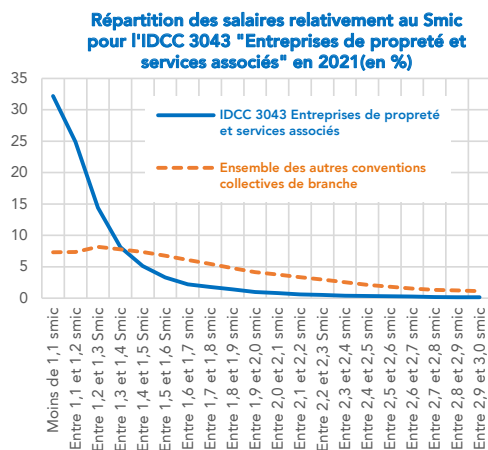
Quatre axes thématiques ressortent de ces analyses :

- L'interaction entre les dispositifs d'allègements et les mécanismes de fixation salariale conduit dans plusieurs secteurs à limiter la progression salariale dans un contexte de marges faibles ;
- La difficulté à relever les prix, dans un contexte concurrentiel très fort ou de prix administrés, ressort comme un principal facteur sous-jacent de freins à la progression salariale ;
- Les conditions de partage de la valeur et d'organisation de la production, au sein de l'entreprise et avec ses parties prenantes, peuvent également freiner les salaires ;
- Les dispositifs socio-fiscaux contribuent à influencer les choix des salariés vers des situations défavorables à la progression salariale et la mobilité socio-professionnelle.

Il ressort globalement des échanges que le constat établi dans la partie précédente de l'existence, pour une minorité de salariés, de freins à la progression salariale liés aux dispositifs socio-fiscaux, doit être resitué dans un contexte plus global de l'organisation de la production de l'entreprise et du secteur. Les dispositifs socio-fiscaux renforcent, davantage qu'ils ne créent, des freins qui en résultent. Les choix, contraints, des salariés peuvent aussi contribuer à les maintenir sur des trajectoires salariales peu dynamiques.

a. Les dispositifs socio-fiscaux interagissent avec la formation des salaires au niveau de la branche comme de l'entreprise, souvent dans un contexte de marges faibles

Les graphiques ci-dessous illustrent la répartition des salaires pour certaines des branches auditionnées qui correspondent à des situations potentielles de freins à la progression salariale liés aux dispositifs socio-fiscaux. On y remarque la très forte prépondérance des salariés en-dessous de 1,6 Smic (88 % des salariés des entreprises de propreté, 84 % des salariés des entreprises de sécurité, 74 % des entreprises du commerce principalement alimentaire, 60 % dans l'agro-alimentaire).



Source : Insee, BTS 2021 (ex-DADS), agrégation réalisée par la DARES

© Rexecode

Les auditions confirment que la difficulté d'augmenter les salaires des entreprises les plus employeuses de salariés proches du SMIC trouve principalement ses explications au niveau sectoriel, avec certaines raisons spécifiques aux secteurs et d'autres partagées. Il peut exister néanmoins des disparités au

sein d'un même secteur du fait notamment de choix de positionnement en gamme ou de la capacité à créer plus de valeur ajoutée.

La fixation des salaires pour les salariés des secteurs intensifs en main d'œuvre dépend en premier lieu du SMIC et de la convention collective du secteur, certaines entreprises font néanmoins le choix de se situer nettement au-dessus de ces minima. Les salariés qui disposent de compétences ou de certifications spécifiques échappent quelque peu à cette règle, leur rémunération dépendant davantage du marché du travail local pour les salariés comparables.

Au sein des entreprises, à partage de la valeur inchangé, l'équilibre économique part de la prévision de chiffres d'affaires, dont se déduit, avec d'autres postes, l'enveloppe de dépenses de personnel, ventilée par métiers/sites. Le chiffre d'affaires dépend lui-même d'une prévision de volume d'activité et de prix. Une approche alternative consiste à partir d'un prix unitaire (horaire ou journalier), notamment pour des prestations de services, puis d'en déduire un salaire horaire.

Au niveau des branches, la négociation salariale se fait en fonction des mandats confiés par les représentants des employeurs et des salariés ; le salaire horaire négocié dépend alors de la capacité des entreprises du secteur à ajuster les prix.

Les branches comme les entreprises réalisent un arbitrage entre prix et volume d'activité, tant au niveau de l'entreprise que du secteur. L'élasticité des volumes au prix apparaît globalement élevée pour les secteurs concernés (voir infra). Par conséquent, les entreprises de ces secteurs ont en moyenne peu de marge pour ajuster leur prix sans faire trop diminuer le volume d'activité. Une force de rappel en faveur des salaires se manifeste lorsqu'une perte d'attractivité relative d'un secteur, en termes de salaires, conduit à limiter l'activité faute de main d'œuvre (même s'il apparaît parfois que la contrainte financière est si forte que les recruteurs peuvent préférer passer plus de temps à recruter et à gérer un turnover élevé qu'accepter des niveaux de salaires plus élevés). Les salaires négociés au niveau de la branche et au niveau de l'entreprise tiennent compte de ce double arbitrage. Les problématiques de recrutement n'étant pas les mêmes en fonction des profils de salariés, la politique salariale peut privilégier les travailleurs qualifiés (certifiés/cadres), dont la présence est jugée incontournable, et les autres salariés sur lesquels peuvent porter des ajustements de productivité (c'est-à-dire moins de salariés à un volume donné, ou plus de volume à effectif constant).

La problématique de la dégressivité des allègements est bien identifiée par la plupart des personnes auditionnées. Il ressort des échanges que la diminution des allègements de cotisations sociales à la charge des employeurs lorsque le salaire s'éloigne du SMIC est prise en compte dans le cadre de la détermination des salaires au niveau des branches et, par conséquent, au niveau des entreprises. Les entreprises ont généralement conscience qu'une hausse des salaires supérieure au SMIC entraîne une diminution des allègements.

Or les allègements de cotisations sociales à la charge des employeurs constituent, dans ces secteurs intensifs en main d'œuvre avec une forte proportion de travailleurs faiblement qualifiés, un enjeu de premier ordre, déterminant pour la marge. Représentants des employeurs comme des salariés reconnaissent généralement, pour les secteurs concernés, que les montants d'allègements représentent une partie substantielle (sinon la totalité) des marges des entreprises, situation qualifiée de « dépendance » ou d'« accoutumance » par certains représentants de syndicats de salariés.

Cette situation incite les entreprises qui souhaitent revaloriser les revenus de leurs salariés à recourir à l'augmentation de primes ou indemnités qui ne sont pas sujettes aux cotisations. Certains compléments de salaires (CESU, aides au logement, aux transports) peuvent également être envisagés pour améliorer le pouvoir d'achat des salariés sans obérer la compétitivité de leur entreprise. Un acteur auditionné rappelle que le calcul du montant des allègements de cotisations sociales à la charge des employeurs, avec des paramètres sur une base annuelle plutôt qu'horaire depuis le 1^{er} janvier 2011 a limité les marges des entreprises pour soutenir le pouvoir d'achat, quand le mode de calcul antérieur incitait au versement d'un treizième mois. La prime de partage de la valeur, qui visait justement à permettre à l'employeur d'attribuer une rémunération exceptionnelle pose néanmoins d'autres difficultés, en chevauchant les instruments d'épargne salariale tels que l'intéressement.

Les auditions font ressortir une inquiétude assez générale sur la capacité des branches à redéployer les grilles salariales qui se sont tassées depuis 2021 (certains secteurs et entreprises sont néanmoins parvenus à maintenir, au moins partiellement, la structure de leurs échelles salariales), tant l'effet de compression a été fort. Ce redéploiement serait rendu d'autant plus difficile par le jeu de double indexation du SMIC, qui va le faire croître plus vite que l'inflation dans un contexte de rattrapage des salaires réels. A cet égard, certains interlocuteurs soulignent que cette double indexation a contribué au tassement des grilles observé au cours des dernières années.

b. La difficulté à relever les prix est un facteur commun aux situations de freins à la progression salariale

Les acteurs auditionnés font état de difficultés pour les entreprises de leur secteur à répercuter les hausses de coûts (et notamment les augmentations de salaires) en hausses de prix pour principalement deux motifs : 1. un environnement sectoriel fortement concurrentiel, 2. le comportement de leurs clients que ce soient des particuliers, des entreprises ou des organisations publiques.

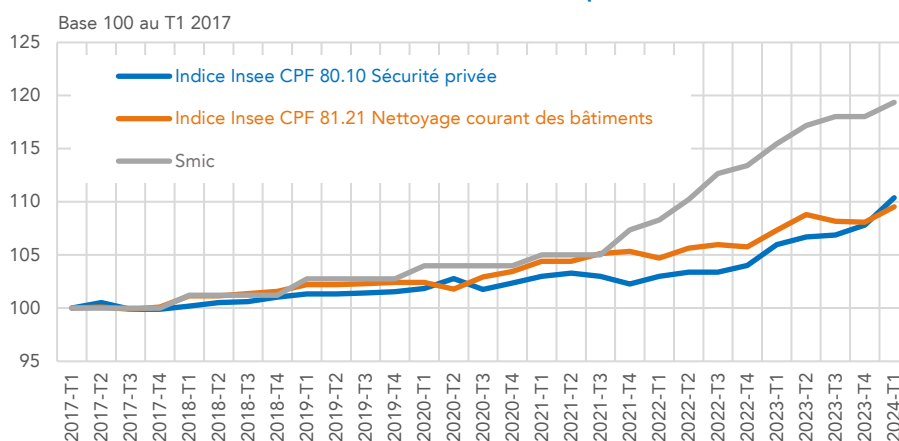
Un certain nombre d'acteurs auditionnés mettent en avant la forte concurrence au sein de leur secteur comme élément d'explication à la faible progression des salaires : les entreprises de ces secteurs très concurrentiels ne peuvent pas se permettre d'augmenter les salaires au-delà du SMIC ou des minima conventionnels lorsqu'elles ont la certitude qu'elles ne pourront

pas augmenter leur prix. Certains secteurs font état de moins-disant déloyaux ou de fraudeurs (entreprises qui « cassent » les prix puis disparaissent sans acquitter leurs cotisations), de la présence importante d'autoentrepreneurs (propreté, sécurité) et plus généralement d'une offre fortement morcelée avec des acteurs qui sont prêts à baisser leur prix pour conquérir des parts de marché (parfois via la sous-traitance en cascade). La concurrence peut également provenir de l'étranger avec le risque de nouvelles délocalisations en cas de hausse des coûts et des prix (centres d'appel). A cet égard, nos interlocuteurs mettent en garde contre des mesures de simplification dans le projet de loi Pacte II qui offriraient la possibilité de déroger à certaines dispositions du droit du travail pour les premières années d'existence des entreprises.

Le comportement des clients et la relation client-fournisseur sont aussi mis en avant par certains des acteurs auditionnés pour expliquer la difficulté d'augmenter leurs prix et donc s'offrir des marges de manœuvre pour des augmentations salariales. Certains acteurs auditionnés, qui sont des entreprises prestataires, redoutent des comportements de report ou de substitution de la demande en cas de hausse des prix (ré-internalisation du service externalisé par les clients, ou renoncement pur et simple au service). Pour le secteur de la distribution et du commerce, c'est la forte sensibilité des clients/consommateurs au prix qui empêche toute perspective de hausse de prix, et donc finalement oblige à restreindre la progression salariale.

Certains acteurs auditionnés pointent la difficulté de répercuter les hausses de coûts en hausse de prix en face de gros donneurs d'ordre ou dans le cadre de marchés publics. Plusieurs des acteurs auditionnés ont souligné, dans le cadre de contrats pluri annuels avec des clauses de révisions de prix, le caractère non représentatif de leurs véritables coûts des indices Insee pris en référence pour la réévaluation des contrats en cours (calculés sur les prix constatés et qui évoluent donc moins fortement que les coûts).

Evolution de certains indices de prix de production des services aux entreprises



Source : Insee, calculs Rexecode

© Rexecode

Deux fédérations professionnelles ont ainsi mis en avant le lancement récent d'un index propre, sur la base d'un échantillon d'entreprises du secteur, afin de mieux objectiver leurs coûts et parvenir à une meilleure revalorisation des contrats en sous-traitance. Il reste cependant à imposer ces indices, notamment dans les marchés publics, ce qui n'est pas toujours aisé.

Dans certaines situations, le prix ne résulte pas d'un mécanisme de marché mais il est directement ou indirectement administré. C'est notamment le cas de certains secteurs de services à la personne ou du médico-social, où le prix est en grande partie fixé par les pouvoirs publics. Ces niveaux de prix sont jugés bloquant pour la progression salariale par certains acteurs, à la limite du seuil de rentabilité économique compte tenu par ailleurs du cahier des charges fixé par les pouvoirs publics et du coût du capital exigé par les financeurs. La situation de pénurie d'offre pour les activités concernées tend à conforter ce constat de prix jugés trop bas qui se reportent sur les salaires et contraignent l'offre, en deçà du niveau nécessaire pour servir la demande.

Finalement, de nombreux acteurs auditionnés ont pointé un environnement sectoriel marqué par la recherche de prix bas, qui ne permet pas la valorisation de la qualité de la prestation, de la compétence des salariés intervenants ou des efforts en matière de RSE réalisés par l'entreprise prestataire (et parfois exigés par les clients ou donneurs d'ordre). On assiste ainsi à un processus de « commoditisation », par lequel un service différencié par un autre attribut que le prix perd cette différenciation. Il en résulte une guerre des prix, un fort recours à la sous-traitance (et parfois la sous-traitance en cascade), et finalement un environnement dans lequel seul le prix différencie les offres sur le marché. La valeur perçue au-delà du simple usage du service est très faible. Il s'exerce une pression forte pour obtenir des économies de coûts alors que des gains de productivité ne sont pas toujours possibles.

Face à ce constat, certains acteurs auditionnés ont avancé qu'une plus forte réglementation de leur activité pourrait être souhaitable afin de limiter la concurrence déloyale et la fraude, réduire la sous-traitance en cascade et promouvoir les qualifications et l'encadrement (obligation pour le client de recourir à des intervenants de différentes catégories, stipulée dans les contrats). Dans certains secteurs où la qualité est difficile à mesurer précisément en temps normal (sécurité, ménage), la promotion de normes professionnelles pourrait valoriser les compétences des salariés, au prix certes d'un renchérissement du service pour les clients.

Une évolution des pratiques des clients, pas nécessairement forcée par la réglementation, pourrait par ailleurs augmenter le reste à vivre ou améliorer sensiblement la qualité de vie au travail (ou les deux). C'est notamment le cas des exigences horaires des clients de prestations de nettoyage entretien, qui conduisent mécaniquement à des horaires fractionnés et à des temps partiels ; la généralisation du ménage en journée, en présence des salariés des entreprises, pourrait limiter le recours au temps partiel, alléger les contraintes d'organisations supportées par les employés concernés, favoriser le passage à des temps pleins, tout en valorisant davantage leur travail. Des

changements de même nature pourraient être envisagés pour d'autres professions.

c. Les situations de freins à la progression salariale renvoient également à des problématiques d'organisation de la production et de partage de la valeur

Si la contrainte du prix fait partie des éléments d'explication des freins à la progression salariale, il n'est pas certain qu'une hausse des prix se retrouverait intégralement dans une revalorisation des salaires des salariés situés dans la zone de trappe à bas salaires, mais plutôt à un mix entre hausse de ces salaires, de l'emploi, des salaires supérieurs, des prix des consommations intermédiaires et des marges. L'expérience de la baisse du taux de TVA restauration¹², qui s'est traduite pour une grande partie par une hausse des prix hors taxe au moins dans un premier temps, permet d'envisager une telle combinaison d'effets, avec une répartition différente en fonction des secteurs et zones géographiques du fait de la nature parfois très locale des équilibres économiques.

En effet, au sein des entreprises/branches concernées, le partage d'une hausse de la valeur ajoutée ne priorise pas nécessairement les salaires en dessous de 1,6 SMIC, en raison de plusieurs effets :

- un effet de masse quand, dans les entreprises concernées, les salaires en dessous de 1,6 SMIC représentent une part très importante de la masse salariale, et qu'une faible revalorisation, uniforme, conduit à une hausse importante des dépenses de personnel, amplifiée par la diminution des allègements ;
- un fort degré de substituabilité des salariés concernés : *turnover* important, chômage localement élevé, automatisation possible des tâches réalisées (possibilité de remplacer des hôte(s)/hôtesse(s) de caisses par des caisses automatiques dans la grande distribution), recours possible à la main d'œuvre étrangère, etc.
- le pouvoir de négociation des autres parties prenantes : fournisseurs, autres salariés de l'entreprise (les cadres, les salariés qui disposent d'une spécialité qui leur offre un pouvoir de négociation), les actionnaires qui souhaitent une meilleure rémunération de leur capital, la maison mère ou holding qui exige un certain niveau de rentabilité.

Ce dernier point a été souligné par certains acteurs auditionnés, membres de syndicats de salariés, qui prônent un renforcement de la transparence vis-à-vis des salariés sur les comptes des entreprises bénéficiant d'aides ou d'allègements de cotisations. Plus spécifiquement, les organisations en holding où une partie des consommations intermédiaires de l'entreprise

¹² Voir notamment : Simon Quantin, Marina Robin et Jérôme Accardo, [Évaluation de l'impact de la baisse du taux de TVA de juillet 2009 sur le prix de production des unités légales de la restauration](#), mars 2015.

cœur de métier sont fournies par d'autres entités, sont un motif de réserve partagée par plusieurs organisations de salariés qui y voient une manière de préempter le partage de la valeur (quand bien même ces consommations intermédiaires seraient fournies au prix de marché).

La difficulté à valoriser les compétences (et plus encore les gains de compétences) des salariés à proximité du SMIC peut être renforcée par certains paramètres d'environnement de travail qui se retrouvent dans différents secteurs, et qui peuvent être déterminés par les choix de l'employeur ou par les demandes du client final :

- une polyvalence des salariés qui banalise les compétences/qualifications spécifiques ;
- une capacité de la structure à faire sans le salarié concerné, en tolérant une vacance de poste, parfois en dérogeant au cahier des charges (voire à la réglementation) ;
- la possibilité de substituer le salarié par des salariés moins qualifiés « faisant fonction » ;
- la possibilité offerte de fait par le client de déroger au cahier des charge sur la réalisation du travail en quantité ou en qualité, conduisant les prestataires à proposer des tarifs en dessous du niveau que justifierait le cahier des charges.

Certains des acteurs auditionnés ont pointé en outre des dimensions sociologiques. Les secteurs et métiers concernés sont très féminisés (sauf pour la sécurité), avec parfois également une forte présence de main d'œuvre étrangère.

L'organisation de la production et du partage de la valeur entre entreprises le long de la chaîne de valeur joue également un rôle dans les freins à la progression salariale, au-delà de la mise en concurrence de fournisseurs à chaque étape de la chaîne. La spécialisation des entreprises par activité, si elle renforce l'efficacité économique, conduit à segmenter la chaîne de valeur par métier, et donc à faire dépendre la négociation salariale des rapports de négociation entre les différents maillons de la chaîne. Cet effet peut apparaître lors de filialisation de certaines activités d'entreprises en dehors de leur cœur de métier, conduisant à un changement de branche des salariés concernés. La segmentation de la production a aussi des effets dans l'industrie, avec des situations différentes entre sous-traitants et donneurs d'ordre. Enfin, dans l'agriculture, la spécialisation des productions conduit à plus de saisonnalité de l'activité et donc de certains emplois.

d. Les choix des salariés pourraient être orientés par le tassement des grilles salariales et la dégressivité des aides vers des situations défavorables à la progression salariale et à la mobilité socio-professionnelle

De nombreux acteurs auditionnés (négoceurs de branches, représentants de fédérations d'employeurs, représentants d'entreprises) ont rappelé que les employeurs n'étaient pas à même de connaître la situation des salariés au regard des aides et prestations sociales qui viennent compléter les salaires (prime d'activité, APL), notamment car ces aides dépendent fortement de la composition du ménage. Certaines organisations syndicales soulignent néanmoins que les aides aux ménages améliorent l'attractivité relative de niveaux de salaires très bas et jouent donc indirectement dans la négociation salariale en améliorant l'attractivité de ces emplois.

Par ailleurs, les personnes auditionnées témoignent de comportements d'emploi divers de la part des salariés : multi emploi par des salariés à temps partiel, multi emploi par des salariés à temps plein, cumul d'un emploi salarié et du statut d'auto entrepreneur, travail des étudiants (soir, week-end). Ces comportements d'emploi invitent à la prudence dans le lien qui peut être fait entre salaire et revenu disponible, celui-ci s'appréciant par ailleurs au niveau du ménage.

La plupart des personnes auditionnées témoignent de comportements d'arbitrage de la part des salariés sur le plan de la rémunération, du temps de travail, du niveau de responsabilité ou de stress, de la pénibilité, etc. L'arbitrage peut porter sur le choix entre temps de travail et temps personnel, notamment pour les femmes (gardes d'enfants), entre prise de responsabilité (et charge de travail associée) et supplément de rémunération apporté par cet effort, entre demeurer dans l'entreprise ou en changer pour espérer une légère revalorisation salariale, etc... Ces comportements d'arbitrage tiennent compte des aides sociales et l'imposition, les salariés raisonnant en revenu disponible, voire en reste à vivre. Ces arbitrages sont d'autant plus forts que le reste à vivre est faible, ce qui est le cas à proximité du SMIC.

Dans certains secteurs (propreté par exemple), des acteurs auditionnés ont mis en avant le « plafond de verre de vingt heures de travail par semaine », au-delà duquel les salariés perdent des allocations ou le droit à la prime d'activité. Plusieurs interlocuteurs ont souligné que l'organisation du travail, notamment les horaires et le temps de transports, peuvent conduire à une perte financière pour le salarié (par exemple si cela entraîne des besoins de garde d'enfant en dehors des horaires d'ouverture des crèches et écoles). Ces acteurs soulignent la possibilité de rééquilibrer l'arbitrage opéré par le salarié par d'autres leviers que la rémunération ou les aides financières, en privilégiant une organisation du temps de travail plus souple (« journée de travail continue » pour éviter les salariés multi-employeurs, décalage des heures d'ouverture de certains services, meilleure répartition des horaires parmi les équipes).

Le tassement des grilles salariales et la diminution des aides lorsque le salaire brut augmente peuvent inciter les salariés concernés à faire des choix (sous la contrainte d'autres facteurs) qui les maintiennent dans des situations de salaires faibles :

- Le maintien en temps partiel, qui freine la progression salariale à la fois sur le plan du volume horaire et sur le plan du taux horaire (les salaires horaires progressant plus vite pour les salariés à temps plein selon nos interlocuteurs) ;
- Le renoncement à des possibilités de promotion (formation, poste tremplin) car le gain financier à court terme est trop faible au regard de l'effort demandé, sans certitude d'un gain suffisant ensuite ;
- Le renoncement à des mobilités vers d'autres entreprises, secteurs, potentiellement plus rémunérateurs en à moyen terme, mais emportant un coût d'entrée initial important, y compris en termes d'organisation personnelle ou familiale.

Si les refus de promotion proprement dits, suivant les questions posées dans les questionnaires de sondage de l'étude, sont rares (à savoir : peu de cas d'un salarié refusant une promotion proposée au seul motif que l'équilibre financier serait défavorable), les auditions menées montrent que des refus sont courants pour des raisons autres que financières mais sans doutes influencés par des considérations financières (par exemple dans l'organisation au sein du couple pour les gardes d'enfants, la mobilité géographique, les déplacements).

Mais le cas qui est revenu le plus régulièrement au cours des entretiens est celui du renoncement à des possibilités de promotions ou d'évolutions socio-professionnelles. Les échanges ont mis en évidence des situations de trappes où d'une part les évolutions accessibles au salarié au moyen d'efforts raisonnables sont insuffisamment rémunératrices, et d'autre part, les évolutions suffisamment rémunératrices demandent un effort initial jugé trop important avec un gain trop incertain par le salarié. Ces situations doivent être resituées dans un contexte où le salarié est lui-même confronté à des contraintes notamment matérielles ou familiales qui peuvent faire obstacle à une mobilité géographique ou au suivi d'une formation (notamment si celle-ci demande des déplacements ou un arrêt de l'activité salariée). Ces situations de trappes peuvent résulter d'une information insuffisante des salariés sur les possibilités de mobilité socio-professionnelle, ou d'un manque d'outils pour préparer et encourager la mobilité entre secteurs.

Enfin, le facteur familial ressort, en arrière-plan, comme un élément de contexte important dans des choix conduisant à des situations de faible progression salariale, notamment pour les femmes qui peuvent être amenées rester sur des trajectoires professionnelles peu ascendantes pour privilégier, au sein du ménage, la carrière du conjoint.

Annexes

Liste des personnes et organisations auditionnées

Les auditions se sont tenues de février à mai 2024, sous forme de rendez-vous individuels en visio-conférence, d'environ une heure chacun, préparés par un guide d'entretien envoyé au préalable aux personnes auditionnées.

Organisations patronales

- Groupement des entreprises de sécurité privée – Alexandre Nazet
- Fédération des entreprises de propreté, d'hygiène et services associés – Loys Guyonnet, Laetitia Martins
- Fédération française des entreprises de crèches – Elsa Hervy
- Fédération du commerce et de la distribution – Renaud Giroudet
- Union des métiers et industries de la métallurgie – Nicolas Bondonneau *
- Syndicat professionnel des centres d'appel – Caroline Adam*
- Prism'emploi - Sébastien Archi*

Organisations syndicales

- CFDT Services – Veronique Revillod
- CFDT Agri-Agro – Gaël David, Alexandre Dubois
- CFDT Santé sociaux – Loïc Le Noc
- CGT inter – Agathe Le Berder et Thomas Vacheron
- CFE CGC Orange – Thierry Meurguez

Entreprises individuelles

- Une ETI de commerce spécialisé
- Une grande entreprise de commerce spécialisé
- Un groupe de PME de nettoyage/propreté
- Une ETI de nettoyage/propreté
- Une PME centre d'appel
- Une PME hôtel de luxe
- Une PME de commerce spécialisé
- Une PME industrielle d'emballage spécialisée*

* intervention dans le cadre d'un webinaire.

Méthodologie du sondage Bpifrance Le Lab / Rexecode et traitement réalisé pour la présente étude

Réalisé à un rythme trimestriel, le baromètre Bpifrance Le Lab Rexecode dont des résultats sont présentés dans la présente étude a interrogé par voie numérique 3 312 dirigeants de PME/TPE du 5 au 14 février 2024. Son champ est l'ensemble des PME/TPE des secteurs marchands non agricoles, de 1 à moins de 250 salariés et réalisant moins de 50 M€ de chiffre d'affaires.

Le baromètre comporte deux parties :

- Une partie récurrente sur la conjoncture : trésorerie, délais de paiement, financement court terme, investissement, financement de l'investissement, freins à la croissance
- Un focus thématique qui portait lors de l'édition de février 2024 sur le contexte inflationniste, le tassement des grilles salariales et les freins à la revalorisation salariale.

Le baromètre porte sur le premier millier de répondants (1 006 exactement).

Les résultats du baromètres sont présentés ici : <https://presse.bpifrance.fr/barometre-bpifrance-le-lab-rexecode-tresorerie-investissement-et-croissance-des-pmetpe-du-1er-trimestre-2024>

1. Questions sur les freins à la progression salariale :

S'agissant des freins à la progression salariale, le questionnaire comportait les deux questions enchaînées suivantes :

Avez-vous déjà restreint ou vous êtes-vous déjà senti limité dans les augmentations salariales ou promotions que vous pouvez proposer à vos collaborateurs se situant au niveau ou relativement proches du SMIC ?

- Oui, régulièrement
- Oui, quelques fois
- Non, jamais
- Non concerné (les collaborateurs de mon entreprise ont un salaire bien supérieur au SMIC)

Pour quelles raisons principales ?

Plusieurs réponses possibles (2 maximum)

- Augmentation du coût du travail trop importante du fait des pertes d'allègements de cotisations patronales
- Indépendamment des allègements de cotisations patronales, hausse du coût du travail trop importante au regard de la productivité associée au poste
- Limitation imposée par les grilles conventionnelles ou internes à l'entreprise au regard de l'ancienneté et du diplôme
- Grande facilité à embaucher un nouveau salarié équivalent sur le marché du travail
- Manque de marges financières au niveau de l'entreprise pour augmenter les salariés
- Pas de possibilité de promotion ou de montée en responsabilité dans l'entreprise
- Aucune raison commune ne ressort, chaque situation est différente
- Autre (précisez)

Ces deux questions étaient précédées de questions sur la dynamique salariale au sein de l'entreprise, permettant de filtrer les répondants concernés par les revalorisations du SMIC et donc par les allègements de cotisations.

Part en effectifs des répondants confrontés à des freins à la progression salariale au voisinage du SMIC et en attribuant la raison principale à la diminution des allègements

En %	Répondants régulièrement confrontés à des freins à la progression salariale	Répondants qui identifient la diminution des allègements comme raison principale aux freins
PME	15	8
TPE	15	8
Commerce	15	8
Construction	12	6
Industrie	21	7
Services	15	9
Ensemble	15	8

Source : sondage Bpifrance Le Lab / Rexecode, traitement Rexecode.

Lecture : les répondants au sondage (sur un échantillon de 1 006 répondants) se déclarant régulièrement confrontés à des freins à la progression salariale représentent 15 % des effectifs salariés, et ceux identifiant la diminution des allègements de cotisations comme raison principale à ces freins représentent 8 % des salariés.

2. Questions sur les refus de promotion :

S'agissant des situations de refus de promotion, le questionnaire comportait les deux questions enchaînées suivantes :

Avez-vous déjà été confronté à la situation dans laquelle un collaborateur dont le salaire se situe au niveau ou relativement proche du SMIC a refusé une promotion, une formation ou de nouvelles responsabilités et l'augmentation qui va avec ?

- Oui, régulièrement
- Oui, quelques fois
- Non, jamais, les collaborateurs acceptent systématiquement
- Non, jamais, il n'y a pas de possibilité de promotion dans mon entreprise
- Non concerné (les collaborateurs de mon entreprise ont un salaire bien supérieur au SMIC)

Quelles raisons principales identifiez-vous à un refus de promotion / de formation / de nouvelles responsabilités du point de vue des salariés concernés ?

Plusieurs réponses possibles (2 maximum)

- Une hausse de la rémunération insuffisante pour l'évolution proposée
- La perte d'aides publiques (prime d'activité, APL, etc.) ou une hausse d'imposition sous l'effet de la hausse de salaire proposée
- Une charge de travail trop importante
- Un refus de prendre des responsabilités
- Une pleine satisfaction avec le poste actuel
- Se ménager du temps libre ou maintenir l'équilibre vie professionnelle/vie privée
- La perception d'un manque de compétences ou de légitimité
- Aucune raison commune ne ressort, chaque situation est différente
- Autre

Les répondants se déclarant confrontés régulièrement à des refus de promotion représentent environ 1 % des effectifs.

3. Comparaison avec les résultats publiés dans le baromètre Bpifrance Le Lab / Rexecode :

Pour réaliser la présente étude, les réponses au baromètre Bpifrance Le Lab / Rexecode ont été redressées sur la part d'effectif salarié de chaque catégorie de répondants (définie par le secteur et la taille), dans les effectifs salariés de l'ensemble des entreprises.

Les coefficients de redressement ont été calculés à partir des statistiques Esane et sont reportés dans le tableau ci-dessous.

En %	Industrie	Construction	Commerce	Services
TPE	1,8	3,6	4,1	8,0
PME	5,7	4,1	6,4	13
ETI et GE	16	3	10	24

Cette méthode de redressement permet de mesurer les réponses en tenant compte du nombre de salariés potentiellement concernés.

Elle fournit des résultats complémentaires à ceux publiés dans le baromètre Bpifrance Le Lab / Rexecode où le redressement est réalisé sur la part du nombre d'entreprises de chaque catégorie de répondants rapporté au nombre total d'entreprises.

En particulier, dans le baromètre Bpifrance Le Lab / Rexecode publié au mois de février, les répondants se déclarant régulièrement confrontés à des freins à la progression salariale représentent 35 % du nombre d'entreprises sondées (chiffre publié en février) qui représentent 15 % des salariés (chiffre commenté dans la présente étude).

De même, les répondants se déclarant confrontés régulièrement à des refus de promotion représentent 1,5 % des entreprises répondantes, mais celles-ci représentent 1 % des effectifs salariés (chiffre commenté dans la présente étude).

Méthodologie et résultats du sondage Rexecode / Medef / U2P / CPME Paris-Île-de-France

Le sondage détaillé Rexecode / Medef / U2P / CPME Paris Ile-de-France repose sur un questionnaire en ligne diffusé par les trois organisations patronales à leurs entreprises adhérentes via leurs canaux de communication avec leurs adhérents (newsletter, site web, mailing séparé).

1. L'échantillon des répondants au sondage diffusé par les organisations professionnelles

Le questionnaire a été diffusé aux mois d'avril et mai 2024.

Le sondage a obtenu 386 réponses, dont nous avons retiré les réponses sans information sur le secteur ou la taille, les entreprises ne comptant aucun salarié, les doublons, et les entreprises du secteur financier.

L'échantillon exploitable pour la présente étude représente 343 réponses, avec une bonne représentativité en tailles, secteurs et territoires.

Répartition de l'échantillon des répondants au questionnaire diffusé par les organisations professionnelles par taille et secteur

	TPE	PME	ETI et GE
Industrie	8	58	26
Construction	23	14	2
Commerce	12	24	6
Services	20	76	74

Source : Insee, Esane 2021, calculs Rexecode

2. Le questionnaire diffusé par les organisations professionnelles

Le sondage diffusé par les organisations professionnelles comportait une vingtaine de questions réparties ainsi :

- les caractéristiques de l'entreprise : taille en effectif, secteur, localisation géographique ;
- les caractéristiques de politiques salariale et de ressources humaines : recours à des CDD et intérimaires, recours au temps partiel, proportion de femmes, proportion de salariés concernés par les allègements de cotisations, politique salariale ;
- le constat de freins à la progression salariale, la tranche salariale concernée, les motifs identifiés, l'appréciation des salariés sur les revalorisations et l'usage de la prime de partage de la valeur ;
- le constat de freins à la hausse de la durée de travail pour les salariés à temps partiel et les motifs identifiés par les employeurs ;

- le constat de refus de promotion, la tranche salariale concernée, les motifs identifiés ;
- la proportion de salariés durablement au SMIC ou proches du SMIC au sein de l'entreprise.

3. Les résultats détaillés du sondage pour les principales questions de l'étude :

Pour la présente étude, les réponses ont été redressées sur la part d'effectif salarié de chaque catégorie de répondants (définie par le secteur et la taille), dans les effectifs salariés de l'ensemble des entreprises. Les coefficients de redressement ont été calculés à partir des statistiques Esane de l'Insee et sont reportés dans le tableau ci-dessous.

Poids de chaque catégorie d'entreprise et de secteur dans l'effectif salarié

En %	Industrie	Construction	Commerce	Services
TPE	1,8	3,6	4,1	8,0
PME	5,7	4,1	6,4	13
ETI et GE	16	3	10	24

Source : Insee, Esane 2021, calculs Rexecode.

Constat de freins à la progression salariale

Questions posées :

Vous sentez-vous limité dans les augmentations salariales que vous pouvez proposer aux salariés dans votre entreprise, au-delà de celles obligatoires (SMIC et grilles conventionnelles) ?

- Oui, régulièrement
- Oui, de manière occasionnelle
- Non
- Ne sait pas ou ne souhaite pas répondre

Pouvez-vous préciser, par tranche de salaire, à quelle fréquence cette situation se manifeste dans votre entreprise ?

- En dessous de 20 k€ brut annuel primes incluses
- Entre 20 k€ et 30 k€ brut annuel primes incluses
- Entre 30 k€ et 40 k€ brut annuel primes incluses
- Au-dessus de 40 k€ brut annuel primes incluses

Pour chaque ligne, réponse à choisir entre : jamais, rarement, quelques fois, souvent, très souvent, NSP

Pour chacun des facteurs ci-dessous, pouvez-vous indiquer s'il contribue plus ou moins fortement à limiter les augmentations salariales que vous pouvez effectuer dans votre entreprise (hors revalorisations obligatoires) ?

- Hausse du coût du travail du fait de la diminution des allègements généraux de cotisations sur les bas salaires (jusqu'à 1,6 SMIC) pour l'entreprise.
- D'autres surcoûts liés à la progression des salaires tels que des primes obligatoires ou des compléments de salaires
- Les contraintes financières et économiques de votre entreprise (marges, trésorerie)
- La difficulté pour votre entreprise à répercuter le coût salarial supplémentaire sur les prix de vente
- La situation du marché de recrutement de votre entreprise qui conduit à valoriser certains salaires plutôt que d'autres

- Les hausses obligatoires de certaines catégories de salaires (SMIC, minima conventionnels) qui contraignent l'enveloppe de revalorisation pour les autres salariés
- La nécessité de devoir maintenir une hiérarchie des salaires
- Le cadre financier imposé par la tête de groupe ou la maison mère

Pour chaque ligne, réponse à choisir sur une échelle de 1 (le moins fortement) à 5 (le plus fortement), NSP

Lecture des résultats (tableau ci-contre) :

- Les entreprises constatant régulièrement des freins à la progression salariale, quel qu'en soit le motif et la tranche salariale dans laquelle ils se manifestent, représentent 55 % des effectifs salariés de l'échantillon des 343 répondants ;
 - Les TPE représentent 17 % des effectifs salariés de celles-ci (contre 17 % pour l'ensemble de l'échantillon) et les services 50 % (contre 46 % pour l'ensemble de l'échantillon) ;
- Les entreprises constatant régulièrement des freins à la progression salariale, quel qu'en soit le motif, mais pour la tranche salariale sous 30 k€ brut annuel, représentent 37 % des effectifs salariés de l'échantillon des 343 répondants ;
 - Les TPE représentent 15 % des effectifs salariés de celles-ci (contre 17 % pour l'ensemble de l'échantillon) et les services 57 % (contre 46 % pour l'ensemble de l'échantillon) ;
- Enfin, les entreprises constatant régulièrement des freins à la progression salariale, pour la tranche salariale sous 30 k€ brut annuel et qui les attribuent fortement à la diminution des allègements de cotisations, représentent 16 % des effectifs salariés de l'échantillon des 343 répondants ;
 - Les TPE représentent 28 % des effectifs salariés de celles-ci (contre 17 % pour l'ensemble de l'échantillon) et les services 57 % (contre 46 % pour l'ensemble de l'échantillon).

**Caractéristiques des entreprises indiquant des freins à la progression salariale
et qui en attribuent la cause à la diminution des allègements de cotisations**

En %	Ensemble de l'échantillon	Freins réguliers à la progression salariale, tous niveaux de salaires	Freins réguliers pour les salaires <30 k€, tous motifs confondus	Freins réguliers liés aux allègements
Ensemble	100	55	37	16
Taille en effectif				
Moins de 10	17	17	15	28
Entre 10 et 250	31	28	32	37
250 et plus	53	55	53	35
Secteur				
Industrie	23	18	18	12
Construction	10	5	6	4
Commerce	21	27	19	27
Services	46	50	57	57
Part de femmes				
<25 %	29	18	14	13
25-50 %	23	21	25	16
50-75 %	25	29	34	28
>75 %	19	27	21	30
NSP	4	4	5	13
Recours au CDD/Interim				
CDD régulièrement	19	23	23	8
Intérim régulièrement	19	15	19	5
Les deux régulièrement	16	16	11	5
Non ou occasionnellement	45	45	46	81
NSP	1	1	1	2
Part des effectifs sous 1,6 SMIC				
<25 %	31	27	26	24
25-50 %	22	17	17	9
50-75 %	16	19	21	18
>75 %	23	34	33	48
NSP	8	4	4	1
Politique salariale				
Aucune grille	16	13	14	11
Grille interne	49	42	44	37
Grilles conventionnelles	34	45	41	51
NSP	1	0	1	1
Recours au temps partiel				
Régulièrement	24	33	33	45
Occasionnellement	23	22	27	13
Rarement	50	40	40	41
NSP	3	5	1	1
Part de salariés durablement proches du SMIC				
<10 %	53	35	33	26
10-30 %	12	14	15	9
30-50 %	8	13	10	3
>50 %	20	33	36	60
NSP	7	5	6	3

Note de lecture : les répondants confrontés à des freins à la progression salariale pour des salaires en dessous de < 30 k€ représentent 37 % des effectifs salariés de l'échantillon des 343 répondants ; ceux attribuant ces freins à la diminution des allègements de cotisations représentent 16 %. Parmi ces derniers, 28 % sont des TPE.

Sondage réalisé auprès des entreprises adhérentes des organisations professionnelles, avec 386 répondants dont 343 réponses exploitées.

Utilisation de la prime de partage de la valeur

Les répondants constatant des freins à la progression salariale étaient questionnés sur le recours envisagé à la prime de partage de la valeur.

Questions posées :

Dans votre entreprise, la prime de partage de la valeur (ex « prime Macron » ou prime exceptionnelle de pouvoir d'achat) est-elle envisagée comme une solution aux freins à la progression salariale ?

- Oui
- Non
- Ne sait pas ou ne souhaite pas répondre

Les réponses à cette question ont été croisées avec les réponses aux questions autour des freins à la progression salariale.

Lecture des résultats (tableau ci-contre) :

- Les entreprises constatant régulièrement des freins à la progression salariale, quel qu'en soit le motif et la tranche salariale dans laquelle ils se manifestent, représentent 55 % des effectifs salariés de l'échantillon des 343 répondants ;
 - Parmi elles, celles qui envisagent la PPV représentent 19 % des effectifs salariés de l'échantillon des 343 répondants ;
 - Les TPE représentent 25 % des effectifs salariés de celles-ci (contre 17 % pour l'ensemble de l'échantillon) et les services 52 % (contre 46 % pour l'ensemble de l'échantillon) ;
- Les entreprises constatant régulièrement des freins à la progression salariale, pour la tranche salariale sous 30 k€ brut annuel et qui les attribuent fortement à la diminution des allègements de cotisation, représentent 16 % des effectifs salariés de l'échantillon des 343 répondants ;
 - Parmi elles, celles qui envisagent la PPV représentent 5 % des effectifs salariés de l'échantillon des 343 répondants ;
 - Les TPE représentent 42 % des effectifs salariés de celles-ci (contre 17 % pour l'ensemble de l'échantillon) et les services 59 % (contre 46 % pour l'ensemble de l'échantillon).

En %	Ensemble	Freins réguliers, tous niveaux de salaireset PPV envisagée	Freins réguliers, <30k€, lien avec la diminution des allègementset PPV envisagée
Ensemble	100	55	19	16	5
Taille en effectif					
Moins de 10	17	17	25	28	42
Entre 10 et 250	31	28	37	37	58
250 et plus	53	55	38	35	0
Secteur					
Industrie	23	18	22	12	14
Construction	10	5	6	4	4
Commerce	21	27	19	27	22
Services	46	50	52	57	59
Part de femmes					
<25 %	29	18	24	13	26
25-50 %	23	21	25	16	23
50-75 %	25	29	19	28	21
>75 %	19	27	29	30	24
NSP	4	4	3	13	5
Recours au CDD/Interim					
CDD régulièrement	19	23	35	8	16
Intérim régulièrement	19	15	21	5	3
Les deux régulièrement	16	16	3	5	7
Non ou occasionnellement	45	45	40	81	68
NSP	1	1	1	2	5
Part des effectifs sous 1,6 SMIC					
<25 %	31	27	29	24	35
25-50 %	22	17	21	9	13
50-75 %	16	19	24	18	20
>75 %	23	34	25	48	32
NSP	8	4	2	1	0
Politique salariale					
Aucune grille	16	13	23	11	24
Grille interne	49	42	50	37	43
Grilles conventionnelles	34	45	26	51	33
NSP	1	0	0	1	0
Recours au temps partiel					
Régulièrement	24	33	26	45	14
Occasionnellement	23	22	22	13	25
Rarement	50	40	51	41	58
NSP	3	5	1	1	2
Part de salariés durablement proches du SMIC					
<10 %	53	35	50	26	51
10-30 %	12	14	25	9	21
30-50 %	8	13	3	3	2
>50 %	20	33	20	60	22
NSP	7	5	2	3	4

Constat de freins à la hausse de la durée du travail des salariés à temps partiel

Questions posées :

Avez-vous recours à des salariés à temps partiel dans le cadre de l'activité de votre entreprise ?

- Oui, de manière régulière
- Oui, de manière occasionnelle
- Non ou très rarement
- Ne sait pas ou ne souhaite pas répondre

Dans votre entreprise, les facteurs ci-dessous limitent-ils la hausse de la durée du travail de vos salariés à temps partiel ou le passage à un temps plein ?

- L'absence de besoin d'un travail supplémentaire des salariés concernés pour l'activité de votre entreprise
- Les contraintes liées à l'activité qui limitent la durée du travail des salariés (horaires décalés, fractionnés)
- Le surcoût pour l'employeur liés à une hausse de la durée du travail
- Le manque d'intérêt financier pour le salarié à augmenter sa durée du travail en raison de la perte d'aides publiques ou de la hausse de son imposition, ou encore de surcoûts liés aux transports ou à la garde d'enfants
- Les contraintes d'organisation du salarié (garde d'enfants, heures décalées, études, etc.)
- Le choix du salarié, en dehors des facteurs ci-dessus

Pour chaque ligne, réponse à choisir sur une échelle de 1 (le moins fortement) à 5 (le plus fortement), NSP

Lecture des résultats (tableau ci-contre) :

- Les entreprises ayant régulièrement recours à des salariés à temps partiel représentent 24 % des effectifs salariés de l'échantillon des 343 répondants ;
 - Parmi elles, les TPE représentent 11 % des effectifs salariés de celles-ci (contre 17 % pour l'ensemble de l'échantillon) et les services 61 % (contre 46 % pour l'ensemble de l'échantillon) ;

- Les principaux freins à la hausse de la durée du travail sont qui sont constatés les plus fortement par les répondants sont les contraintes d'organisation de l'employeur (12 % de l'échantillon) et les contraintes ou choix du salarié (9 % de l'échantillon) ;
- Les entreprises constatant le plus fortement un frein à la hausse de la durée du travail de leurs salariés à temps partiel lié au surcoût pour l'employeur représentent 5 % des effectifs salariés l'ensemble de l'échantillon des 343 répondants ; celles constatant des freins liés au manque d'intérêt financier pour le salarié représentent 5 % de l'échantillon ; au total, l'ensemble des répondants constatant l'un ou l'autre de ces deux freins, regroupés dans la problématique du coin socio fiscal, représentent 9 % des effectifs salariés de l'échantillon.

En %	Ensemble	Recours régulier au temps partiel	Freins à liés au coût employeur	Freins liés à l'intérêt financier du salarié	Freins liés au coin socio fiscal	Contrainte d'organisation de l'employeur	Contrainte ou choix du salarié
Ensemble	100	24	5	5	9	12	9
Taille en effectif							
Moins de 10	17	11	21	14	14	16	14
Entre 10 et 250	31	25	5	39	22	26	22
250 et plus	53	64	74	47	64	58	64
Secteur							
Industrie	23	8	18	0	9	11	9
Construction	10	1	0	0	0	1	0
Commerce	21	30	42	39	42	38	42
Services	46	61	40	61	48	51	48
Part de femmes							
<25%	29	9	7	6	7	11	7
25-50%	23	26	43	2	25	39	25
50-75%	25	17	5	4	5	6	5
>75%	19	39	8	78	39	29	39
NSP	4	9	36	10	25	15	25
Recours au CDD/Interim							
CDD régulièrement	19	38	10	43	26	31	26
Intérim régulièrement	19	5	7	2	4	7	4
Les deux régulièrement	16	20	31	0	17	27	17
Non ou occasionnellement	45	36	52	54	54	35	54
NSP	1	0	0	0	0	0	0
Part des effectifs sous 1,6 SMIC							
<25%	31	19	19	9	13	14	13
25-50%	22	14	2	14	8	20	8
50-75%	16	28	31	40	37	18	37
>75%	23	36	48	37	41	46	41
NSP	8	2	0	0	0	2	0
Politique salariale							
Aucune grille	16	6	7	4	6	11	6
Grille interne	49	41	40	72	58	21	58
Grilles conventionnelles	34	53	53	19	34	66	34
NSP	1	1	0	4	2	2	2
Part de salariés durablement proches du SMIC							
<10 %	53	32	11	52	31	14	31
10-30 %	12	11	1	8	4	6	4
30-50%	8	16	2	6	3	30	3
>50%	20	38	86	34	61	46	61
NSP	7	2	0	0	0	3	0

Constat de refus de promotion

Questions posées :

Etes-vous confronté, dans votre entreprise, à l'une des situations suivantes ?

- La limitation par l'employé lui-même de ses efforts ou de ses résultats individuels
- Le refus d'une augmentation salariale associée à une hausse de la charge de travail
- Le refus d'une formation proposée
- Le refus d'une promotion à un grade supérieur ou à une responsabilité plus grande
- Le refus d'un passage de CDD en CDI

Pour chaque ligne, réponse à choisir entre : jamais, rarement, quelques fois, souvent, très souvent, NSP

A quelle fréquence ces situations de refus de promotion se manifestent-elles pour les tranches de salaire (brut primes incluses) ci-dessous ?

- En dessous de 20 k€ brut annuel primes incluses
- Entre 20 k€ et 30 k€ brut annuel primes incluses
- Entre 30 k€ et 40 k€ brut annuel primes incluses
- Au-dessus de 40 k€ brut annuel primes incluses

Pour chaque ligne, réponse à choisir entre : jamais, rarement, quelques fois, souvent, très souvent, NSP

Lecture des résultats (tableau ci-contre) :

Les entreprises constatant souvent ou très souvent des refus de promotion, tous motifs confondus parmi les six proposés, pour des salariés situés en dessous de 30 k€ de salaire annuel brut représentent 17 % des effectifs salariés de l'échantillon des 343 répondants.

Parmi elles, les TPE représentent 18 % des effectifs salariés de celles-ci (contre 17 % pour l'ensemble de l'échantillon) et les services 57 % (contre 46 % pour l'ensemble de l'échantillon) ;

Les entreprises constatant souvent ou très souvent des refus d'une promotion proprement dits (c'est-à-dire parmi les trois motifs suivants : refus d'une augmentation salariale associée à une hausse de la charge de travail, refus d'une formation proposée, refus d'une promotion à un grade supérieur ou à une responsabilité plus grande), pour des

salariés situés en dessous de 30 k€ de salaire annuel brut représentent 13 % des effectifs salariés de l'échantillon des 343 répondants.

En %	Ensemble	Refus de promotion sous 30 k€	Dont refus de passer d'un CDD à un CDI	Dont auto-limitation par le salarié	Dont refus d'une promotion, d'une formation ou d'une hausse de la charge de travail	Dont refus de passer d'un temps partiel à un temps plein
Ensemble	100	17	6	12	13	4
Taille en effectif						
Moins de 10	17	18	14	17	17	21
Entre 10 et 250	31	25	21	26	29	35
250 et plus	53	57	65	57	55	44
Secteur						
Industrie	23	17	10	16	19	15
Construction	10	5	6	7	4	6
Commerce	21	20	0	28	26	0
Services	46	58	84	49	52	80
Part de femmes						
<25 %	29	14	9	13	15	17
25-50 %	23	15	13	16	15	16
50-75 %	25	21	46	20	18	40
>75 %	19	48	32	48	47	27
NSP	4	3	0	4	3	0
Recours au CDD/Interim						
CDD régulièrement	19	22	55	6	5	42
Intérim régulièrement	19	6	5	8	7	4
Les deux régulièrement	16	6	3	4	6	0
Non ou occasionnellement	45	65	37	83	80	54
NSP	1	1	0	0	2	0
Part des effectifs sous 1,6 SMIC						
<25 %	31	20	18	22	21	28
25-50 %	22	8	1	10	11	4
50-75 %	16	12	22	14	16	2
>75 %	23	60	59	54	53	65
NSP	8	0	0	0	0	0
Politique salariale						
Aucune grille	16	9	6	7	10	9
Grille interne	49	27	32	25	24	33
Grilles conventionnelles	34	64	62	69	67	58
NSP	1	0	0	0	0	0
Recours au temps partiel						
Régulièrement	24	34	16	40	38	58
Occasionnellement	23	22	45	6	8	28
Rarement	50	28	38	34	33	13
NSP	3	16	1	20	21	0
Part de salariés durablement proches du SMIC						
<10 %	53	23	11	25	27	11
10-30 %	12	6	10	5	5	6
30-50 %	8	14	20	7	9	43
>50 %	20	55	59	62	56	39
NSP	7	2	0	1	3	1

Constat de trappes au voisinage du SMIC au sein de l'entreprise

Questions posées :

Dans votre entreprise, y a-t-il des salariés qui restent durablement au SMIC ou proches du SMIC, en temps habituel, c'est-à-dire hors épisode de crise inflationniste récent ?

Pour cette question, on dit qu'un salarié est proche du SMIC lorsque son salaire brut (primes comprises) ne dépasse pas le SMIC de plus de 200 euros en brut mensuel (ce qui correspond à SMIC + 2 400 euros en brut annuel ou SMIC + 2 euros en brut horaire).

- Plus de 50 % des salariés restent durablement au SMIC en temps habituel
- Entre 30 % et 50 % des salariés restent durablement au SMIC en temps habituel
- Entre 10 % de 30 % des salariés restent durablement au SMIC en temps habituel
- Moins de 10 % des salariés restent durablement au SMIC en temps habituel
- Ne sait pas ou ne souhaite pas répondre

Lecture des résultats (tableau ci-contre) :

Les entreprises constatant une part de salariés durablement au SMIC ou proches du SMIC supérieure à 50 % représentent 20 % des effectifs salariés de l'échantillon des 343 répondants.

- Parmi elles, les TPE représentent 20 % des effectifs salariés de celles-ci (contre 17 % pour l'ensemble de l'échantillon) et les services 63 % (contre 46 % pour l'ensemble de l'échantillon).

En %	Ensemble	Part de salariés durablement au SMIC ou proches du SMIC			
		moins de 10 %	entre 10 et 30 %	entre 30 et 50 %	plus de 50 %
Ensemble	100	53	12	8	20
Taille en effectif					
Moins de 10	17	14	24	10	20
Entre 10 et 250	31	34	37	25	18
250 et plus	53	52	39	65	63
Secteur					
Industrie	23	33	20	4	6
Construction	10	15	10	1	2
Commerce	21	17	14	28	34
Services	46	35	57	67	59
Part de femmes					
<25 %	29	41	20	8	4
25-50 %	23	22	41	25	17
50-75 %	25	26	27	36	21
>75 %	19	9	11	30	50
NSP	4	2	0	0	9
Recours au CDD/Interim					
CDD régulièrement	19	15	24	55	16
Intérim régulièrement	19	27	26	3	3
Les deux régulièrement	16	16	20	19	15
Non ou occasionnellement	45	42	30	19	66
NSP	1	1	0	3	0
Part des effectifs sous 1,6 SMIC					
<25 %	31	48	15	7	6
25-50 %	22	27	35	22	6
50-75 %	16	14	24	20	20
>75 %	23	5	22	47	67
NSP	8	6	3	3	0
Politique salariale					
Aucune grille	16	18%	28	14	2
Grille interne	49	63	39	4	37
Grilles conventionnelles	34	19	33	82	61
NSP	1	0	0	0	1
Recours au temps partiel					
Régulièrement	24	15	23	47	45
Occasionnellement	23	25	24	35	17
Rarement	50	59	52	16	26
NSP	3	1	0	3	12

Rexecode, l'analyse économique au service des entreprises

1

Un service d'études économiques dédié à l'entreprise

Rexecode offre à ses adhérents en exclusivité :

- un **diagnostic** de la conjoncture mondiale
- des **prévisions** argumentées
- un **réseau** d'échanges avec les entreprises adhérentes et les économistes
- une **équipe** disponible (documentalistes, statisticiens, économistes)
- les **outils** de l'analyse économique (tableaux de bord, diaporama, radars, etc.)

2

Un acteur du débat de politique économique

Rexecode met à la disposition du public :

- des **documents de travail, notes d'actualité, tableaux de bord, cahiers de graphiques** sur les enjeux majeurs de la politique économique : croissance, compétitivité, emploi, économie numérique, développement durable, finances publiques
- des **enquêtes originales** (trésorerie des entreprises françaises, compétitivité qualité et prix des produits des grands exportateurs mondiaux)



Pour en savoir plus sur le forfait adhérent ou les études publiques, contactez-nous : contact@rexecode.fr

24 place du Général Catroux
75017 PARIS
Tél. (33) 01 53 89 20 89

www.rexecode.fr
[twitter @Rexecode](https://twitter.com/Rexecode)

Documents de travail récemment parus

<i>Faire de la décarbonation un levier de croissance - La France face aux stratégies mondiales de décarbonation</i>	N° 90 - avril 2024
<i>La compétitivité française en 2023</i>	N° 89 - février 2024
<i>La durée effective du travail en France et en Europe en 2022</i>	N° 88 - décembre 2023
<i>Etat des lieux de la fiscalité locale de production</i>	N° 87 - septembre 2023
<i>Enjeux macroéconomiques de la régulation économique du médicament</i>	N° 86 - juillet 2023
<i>Comment répondre à plus de besoins collectifs avec moins d'argent public ?</i>	N° 85 - juin 2023
<i>La compétitivité française en 2022 - Recul endigué des parts de marché mais déficit extérieur record</i>	N° 84 - janvier 2023
<i>Les enjeux économiques de la décarbonation de la France</i>	N° 83 - mai 2022
<i>Nouvelle dégradation de la compétitivité française en 2021</i>	N° 82 - février 2022
<i>L'essor du numérique est favorable à la croissance et à la réduction de l'empreinte carbone de la France</i>	N° 81 - janvier 2022
<i>Perspectives économiques et budgétaires 2022</i>	N° 80 - octobre 2021
<i>La durée effective du travail en France et en Europe</i>	N° 79 - octobre 2021
<i>La soutenabilité de la dette publique ou le dilemme des émissions</i>	N° 78 - avril 2021
<i>Les indicateurs de compétitivité de la France reculent nettement en 2020</i>	N° 77 - mars 2021
<i>Les émissions françaises de gaz à effet de serre d'ici 2030</i>	N° 76 - janvier 2021