INSTITUT Montaigne

TRAVAIL & POUVOIR D'ACHAT

Vivre mieux de son travail

CRÉER DE LA RICHESSE

les REPÈRES de MONTAIGNE

Vecteur d'émancipation, le travail doit permettre à chacun de vivre dignement et d'améliorer son niveau de vie. Or, ces dernières années, les mutations sociétales et les charges croissantes sur le travail ont impacté durement le pouvoir d'achat d'une majorité de Français.

Il nous faut replacer au cœur du contrat social la certitude que nous pouvons vivre mieux de notre travail.

les REPÈRES de MONTAIGNE

TRAVAIL & POUVOIR D'ACHAT

Le travail est au cœur du contrat social français : vecteur d'intégration, de sociabilité et d'émancipation, il permet d'améliorer notre niveau de vie et assure la soutenabilité de notre modèle social par la contribution salariale et fiscale. Or, aujourd'hui, les Français vivent de moins en moins bien de leur travail, ce qui nourrit un sentiment de déclassement et abime le pacte citoyen. Parallèlement, le rapport au travail est amené à se transformer en profondeur, sous l'effet des mutations technologiques, démographiques et culturelles.

Définition



Les politiques de l'emploi et du travail renvoient à l'ensemble des politiques publiques et des régulations qui organisent l'accès au travail, ses conditions d'exercice et sa rémunération. Elles mobilisent l'État (ministères, agences comme France Travail), les collectivités territoriales, en particulier les régions, les entreprises et les partenaires sociaux. Elles se déploient via des dispositifs d'accompagnement, de formation, de régulation du marché du travail et actionnent des mécanismes de financement de la protection sociale et de fiscalité.

Le pouvoir d'achat désigne la capacité d'un ménage à disposer d'un revenu lui permettant l'accès à des biens et services : il est le produit des salaires et des autres revenus auxquels sont soustraits les prélèvements (impôts et taxes). Il est déterminé par le niveau des prix et par le poids croissant des dépenses contraintes (logement, énergie, télécommunications, transport, alimentation) qui érodent le « reste à vivre ».

Cette note fait partie d'une collection de 25 notes thématiques publiées par l'Institut Montaigne pour l'élection présidentielle 2027 :

Les repères de Montaigne
25 recommandations pour la France

L'Institut Montaigne traite ici une vingtaine de thèmes interdépendants jugés cruciaux. Ils s'organisent autour des 4 ambitions qui doivent animer une campagne présidentielle :

- ↘ **Protéger la nation**
- ↘ **Créer de la richesse pour tous**
- ↘ **Garantir le vivre ensemble**
- ↘ **Mettre en œuvre efficacement les politiques publiques**

Par souci de priorisation, certains thèmes ne font pas l'objet de note dédiée malgré leur importance (culture, sport, politique de la ville, transports, etc.).



SE PROTÉGER

SÉCURITÉ NATIONALE
Protéger nos intérêts vitaux

SÉCURITÉ ÉCONOMIQUE
Renforcer notre résilience

DÉFENSE NATIONALE
Faire face aux nouvelles menaces

POLITIQUE ÉTRANGÈRE
Assurer la crédibilité et le rayonnement de la France

FRANCE-EUROPE
Développer nos intérêts communs

SÉCURITÉ INTÉRIEURE
Garantir la sécurité sur l'ensemble du territoire

JUSTICE
Réconcilier les Français avec leur justice



CRÉER DE LA RICHESSE

COMPÉTITIVITÉ
Combattre à armes égales

TRAVAIL ET POUVOIR D'ACHAT
Vivre mieux de son travail

INNOVATION ET TECHNOLOGIES
S'adapter en continu

ÉDUCATION
Une école qui instruit et émancipe

ÉNERGIE
Produire une énergie compétitive, souveraine et durable

AGRICULTURE
Relancer notre modèle agricole



VIVRE ENSEMBLE

ACCÈS AUX SOINS
Être bien soigné partout en France

RETRAITE
Garantir un système équitable et pérenne

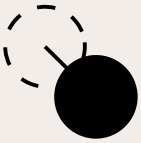
LOGEMENT
Rendre le logement accessible

POLITIQUE FAMILIALE
Répondre aux nouvelles réalités

PAUVRETÉ ET PRÉCARITÉS
Agir pour les plus fragiles

IMMIGRATION ET INTÉGRATION
Piloter, intégrer et apaiser

ENVIRONNEMENT
Faire de la transition écologique une force



METTRE EN ŒUVRE

RÉFORME DE L'ÉTAT
Rationaliser et responsabiliser

FONCTION PUBLIQUE
Moderniser pour mieux servir

DÉMOCRATIE
Restaurer la confiance politique

FINANCES PUBLIQUES
Financer nos ambitions

DÉBUT DE MANDAT
Passer à l'action

SOMMAIRE

p.06

MIEUX COMPRENDRE

p.10
En quelques chiffres
|
p.11
Comment en est-on arrivé là ?
|
p.14
Que se passe-t-il si on ne fait rien ?
|
p.16
Nos atouts
|
p.18
Vu de nos territoires
|
p.20
Et ailleurs ?
|
p.22
Le champ de contraintes
|
p.24
Les idées reçues du débat

p.26

DANS LE DÉBAT

p.30
Idée N°1
|
p.40
Idée N°2
|
p.48
Idée N°3

p.58

LA RECOMMANDATION DE MONTAIGNE

p.60
Nos principes d'arbitrage
|
p.63
Pourquoi cette voie ?
|
p.69
Feuille de route
|
p.70
Coût et ressource
|
p.71
Indice d'acceptabilité

p.72

SOURCES

LES REPÈRES DE MONTAIGNE

PARTIE 1

MIEUX COM-PRENDRE

EN QUELQUES CHIFFRES

60 %

Du patrimoine d'un individu provient de son héritage, contre 35 % dans les années 1970.



77 %

Des Français se disent satisfaits au travail.



Versement du salaire de 100 € par l'employeur

53 €

sur 100 € c'est ce que le salarié touche en moyenne en France **soit 20 % de moins** que la moyenne de l'OCDE.

OCDE : 64 €

80 ANS

POUR DOUBLER SON NIVEAU DE VIE EN 2025, CONTRE 15 ANS DANS LES ANNÉES 1950.

X 2,5

L'augmentation du poids des **dépenses contraintes** dans le revenu disponible en 60 ans.





LA RÉMUNÉRATION

première priorité des jeunes en matière de travail.

Qu'est-ce que cela dit ?

LE TRAVAIL NE PERMET PLUS D'AMÉLIORER LE POUVOIR D'ACHAT

Le travail ne paie plus autant qu'avant et la méritocratie ne suffit plus à améliorer les conditions de vie des Français. Le pouvoir d'achat, fortement diminué par les dépenses contraintes, se construit davantage à partir du patrimoine hérité qu'à partir de l'effort investi professionnellement. Pourtant, les Français restent attachés à la valeur travail et attendent que celle-ci paie davantage.

COMMENT EN EST-ON ARRIVÉ LÀ ?

PRÉLÈVEMENTS RECORDS ET TRAPPES À BAS SALAIRES

La différence entre le salaire versé et le salaire net en France est l'une des plus importantes de l'OCDE. En cause, la structure de financement du modèle social : les cotisations patronales, les cotisations salariales, les contributions (dont la CSG à 9,2 % et la CRDS à 0,5 %), et l'impôt sur le revenu, représentent près de la moitié de ce que paie l'employeur au titre du salaire à verser. Ces prélèvements records augmentent le coût du travail et peuvent dissuader les employeurs d'embaucher.

Dans le même temps, pour lutter contre le chômage, un effort a été réalisé concernant les charges portant sur les bas salaires (jusqu'à 2,5 fois le SMIC). Cela a encouragé l'emploi, mais a eu pour effet pervers de décourager les employeurs d'augmenter des salaires au-dessus de ce seuil. Les salariés les moins qualifiés se sont retrouvés piégés, sans possibilité de progression salariale.

UN MARCHÉ DU TRAVAIL RIGIDE

Plusieurs éléments rendent le marché du travail peu fluide : notre code du travail comprend 11 000 articles et complexifie les relations employeurs - employés. Le taux de syndicalisation est très faible, en particulier dans le secteur privé. Les conventions de branches professionnelles durcissent les conditions d'embauche et de licenciement.

À cela s'ajoute la faiblesse du nombre d'heures travaillées en France, due au temps de travail des actifs durant toute leur vie (plus faible que la moyenne européenne) ou aux minima sociaux et aux conditions de l'assurance chômage qui peuvent désinciter au retour à l'emploi.

UNE HAUSSE DES DÉPENSES CONTRAINTES

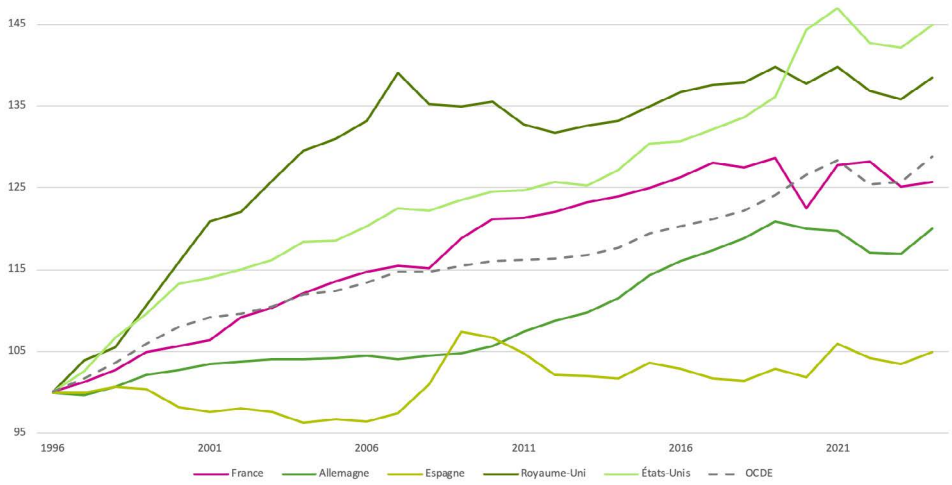
Le poids des dépenses contraintes dans le revenu disponible est passé d'environ 13 % au début des années 1960 à près de 30 % aujourd'hui. Ce poids est particulièrement lourd à porter pour les ménages à revenu modeste et intermédiaire. Il représentait 41 % de la dépense totale des ménages pauvres en 2017, contre 28 % pour les ménages aisés. Depuis 2001, cette part avait augmenté de 10 points chez les premiers, contre 3 points chez les seconds.

À cela s'ajoutent des dépenses nouvelles désormais jugées indispensables - comme le numérique - et une incitation permanente à la consommation. Pour ceux qui ne peuvent pas répondre à ces sollicitations, il en résulte une perception de privation et d'appauvrissement.

Mieux comprendre

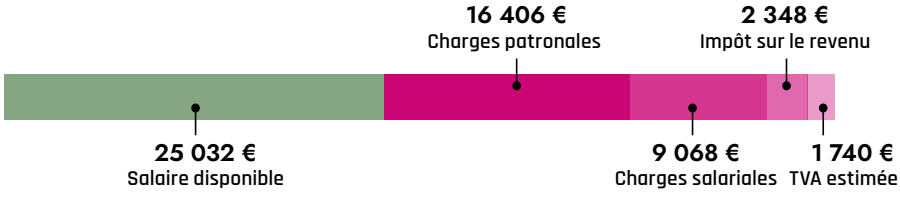
Évolution des salaires réels 1996-2024 (indice base 100 = 1996)

Comparaison France / pairs de l'OCDE



Ventilation des charges et impôts sur le salarié moyen français en 2022, en euros

Salaire complet annuel : **54 594 €**



Chronologie d'un système sous tension

1981 1983

↘ La modération salariale

Le tournant de 1983 ne naît pas des seules 39 heures. L'inflation, héritée des chocs pétroliers, dépasse 13 % dès 1980. La relance de 1981, la retraite à 60 ans et les hausses de salaires creusent le déficit extérieur et forcent trois dévaluations. En 1983, le pouvoir socialiste choisit la rigueur et désindexe les salaires des prix.

1991 1996

↘ La fiscalisation de la protection sociale

Les gouvernements successifs, de gauche comme de droite, créent de nouveaux instruments pour financer la hausse des dépenses sociales : la CSG en 1991, le FSV en 1993, puis la CRDS en 1996. Initialement conçue comme temporaire, la CRDS a depuis été plusieurs fois prolongée.

1998

↘ Le choix des 35 heures

Le choix des 35h payées 39h, avait pour objectif de partager le travail et d'allonger sa durée dans la vie. S'il a créé à court terme des emplois dans les grandes entreprises industrielles, il a surtout contribué à réduire le volume total d'heures travaillées et impacté durablement la compétitivité du pays, avec pour conséquence des dynamiques salariales très faibles.

1993 2018

↘ Les allègements ciblés sur les bas salaires

Face à un chômage persistant, les gouvernements successifs ont fortement réduit les cotisations sur les bas salaires afin de favoriser l'emploi des personnes peu qualifiées. Or, ces allègements diminuent à mesure que le salaire augmente, ce qui renchérit le coût d'une augmentation pour l'employeur. Ils peuvent ainsi créer une « trappe à bas salaires » et freiner les progressions salariales.

2007

↘ Travailler plus pour gagner plus ?

L'initiative du président Sarkozy visait à réinciter au travail en favorisant la défiscalisation des heures supplémentaires et en augmentant les revenus. Les effets de sa politique sont restés très limités, en s'étant essentiellement attardée sur les heures supplémentaires sans modifier réellement l'organisation du travail.

QUE SE PASSE-T-IL SI ON NE FAIT RIEN ?

DÉCLASSEMENT ET FRAGILISATION DE LA COHÉSION SOCIALE

Faute d'une rémunération par le travail à la fois suffisante et en progression tout au long de la vie, la paupérisation des classes moyennes risque de se poursuivre, engendrant désengagement professionnel et frustrations citoyennes.

La multiplication des emplois à temps partiel ou du « travail au noir », permettant de cumuler aides sociales et revenus d'appoint, déstabiliserait durablement le financement du modèle social et alimenterait la spirale du déclassement.

Par ailleurs, un travail qui ne paie pas et ne correspond pas aux aspirations sociales engendre toute une série de déséquilibres sociaux : remise en cause du système de retraite, baisse de la natalité par crainte de l'avenir et des coûts associés, impact sur la santé mentale des travailleurs et des chômeurs, sentiment de mise à l'écart sociale et de non-appartenance nationale, etc.

Définition

LA TAXE SUR LA VALEUR AJOUTÉE

Avec 209 Md€ de recettes en 2025, pour 1 650 Md€ de consommation des ménages, **la TVA constitue l'une des principales sources de financement de l'action publique** (14 % des recettes publiques et 32 % des recettes fiscales). Cette taxe, créée initialement par la France et aujourd'hui appliquée dans la quasi-totalité des pays du monde (à l'exception des États-Unis), offre le double avantage d'une assiette large et d'une couverture des importations (et pas des exportations).

Comme la plupart des pays dotés d'une TVA, la France applique plusieurs taux afin d'adapter le prélèvement à la nature des biens et services consommés : un taux normal de 20 % et trois taux réduits de 10 %, 5,5 % et 2,1 %.

· **Le taux normal de 20 %** s'applique à la majorité des biens et des services et génère environ deux tiers des recettes de TVA. Chaque point supplémentaire rapporte environ 7,5 Md€.

· **Le taux dérogatoire de 10 %** concerne principalement les activités dites « intensives en emploi », comme les travaux de rénovation, le transport de voyageurs ou plus récemment la restauration. Ce taux dérogatoire représente un manque à gagner théorique d'environ 15Md€ par an. Chaque point supplémentaire rapporte environ 1,6 Md€.

· **Le taux dérogatoire de 5,5 %** s'applique aux produits considérés comme essentiels, ou vertueux, en particulier les produits alimentaires ou de première nécessité. Il représente environ 18% des recettes de TVA, et un manque à gagner théorique d'environ 30Md€ par an.

· **Le taux dérogatoire de 2,1 %**, dit « super-réduit », ciblant principalement les médicaments remboursables et la presse d'information. Il représente environ 3 % des recettes de TVA, et un manque à gagner théorique de l'ordre de 7,5 Md€. Chaque point supplémentaire rapporterait 0,4 Md€.

Le taux de TVA en France se situe plutôt dans la fourchette basse des moyennes européennes. En se référant au taux effectif moyen, c'est-à-dire le taux appliqué en moyenne à 1 € de consommation, la France est autour de 14 %, contre environ 17 % dans le reste de l'Europe. Les pays du nord de l'Europe, qui se caractérisent aussi par des modèles sociaux ambitieux, affichent des taux nettement plus élevés, à 21 % pour le Danemark, 19 % pour la Suède ou encore 18 % pour la Norvège. Au total, les mesures dérogatoires au taux normal représentent un manque à gagner théorique d'au moins 47 Md€ par an et constituent donc une marge de manœuvre budgétaire significative.

Face aux difficultés budgétaires que connaît la France, et du fait de sa base large et de son effet positif sur la compétitivité relative, des hausses de la TVA sont souvent évoquées dans le débat public.

Rapportée au revenu, la TVA pèse davantage sur les ménages modestes, dont la propension à consommer est généralement plus élevée et la capacité d'épargne plus faible. Ce constat ne suffit toutefois pas à apprécier l'ensemble de ses effets redistributifs : ceux-ci dépendent également de la répartition des taux réduits et de l'usage des recettes collectées. En France, les transferts sociaux et les services publics bénéficient relativement davantage aux ménages les moins aisés. L'incidence de la TVA doit donc être examinée à l'échelle de l'ensemble du système fiscal et social.

NOS ATOUTS POUR RENVERSER LA TENDANCE

DES FRANÇAIS TOUJOURS ATTACHÉS AU TRAVAIL ET BIEN FORMÉS

Le rapport au travail n'est pas aussi caricatural que le discours public peut le laisser penser. Le chômage, omniprésent dans les débats pendant de nombreuses années, n'est plus une obsession française. En 2024, le taux d'activité des 15-64 ans a atteint 74,4 %, son plus haut niveau depuis 1975. Les Français restent attachés au travail et se disent prêts à travailler davantage si cela améliore réellement leur situation.

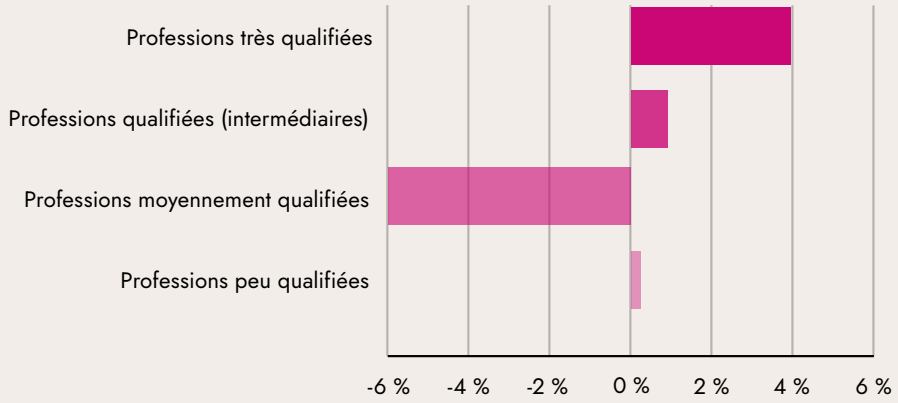
Le développement de l'apprentissage, qui conjugue études et travail, a montré qu'une politique volontariste pouvait accélérer l'entrée dans l'emploi et l'accès à des revenus d'activité. Il doit désormais être reconnu comme une voie d'excellence, notamment pour les métiers techniques, technologiques et industriels. Cela suppose de mieux faire connaître ses débouchés, de veiller à la qualité des formations et de préserver les possibilités de poursuite d'études.

Cette politique apparaît comme d'autant plus nécessaire que l'industrie demeure un puissant vecteur d'ascension sociale, dans la mesure où elle offre des métiers qualifiés accessibles par les voies professionnelles et l'apprentissage, ainsi que des perspectives de progression au sein de l'entreprise. Son développement contribue également à diffuser des emplois productifs et durables dans les territoires.

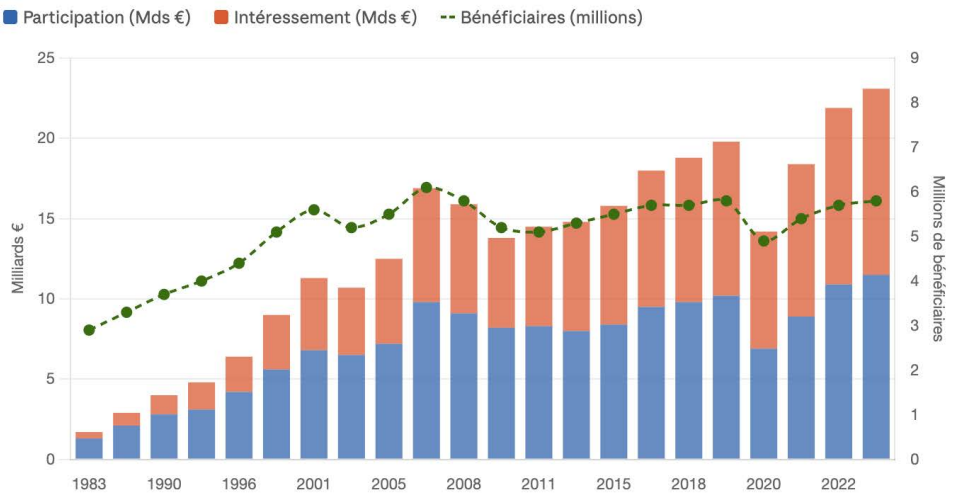
La France dispose d'un capital humain et d'une capacité de montée en qualification supérieurs à la moyenne de l'OCDE. En 2024, 53 % des 25-34 ans en France sont diplômés du supérieur contre 48 % en moyenne dans l'OCDE, même si le niveau tendanciel affiche un décrochage préoccupant.

La tradition française du capitalisme social a favorisé de nombreux dispositifs d'intéressement et de participation des salariés aux bénéfices de leur entreprise, ajoutant un revenu supplémentaire - souvent différé et dédié à des grandes étapes de vie - non négligeable pour le pouvoir d'achat global. Des prolongements de cette culture et de cette approche pourraient apporter des compléments significatifs au pouvoir d'achat des Français.

Variation de la part des qualifications dans l'emploi entre 1996 et 2017, en points de pourcentage



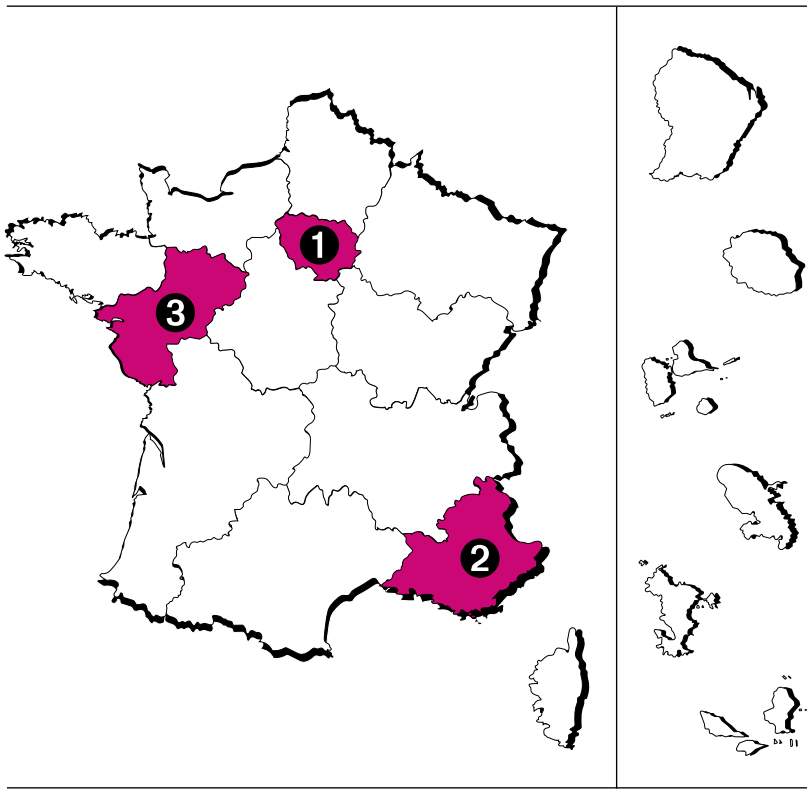
Participation et intéressement : quarante ans de montée en puissance



Secteur privé non agricole, entreprise de 10 salariés ou plus.
Montants bruts en milliards d'euros courants.

VU DE NOS TERRITOIRES

Parce que les politiques publiques concernent les Français dans toute la France, **l'Institut Montaigne et l'Institut Enterritoires ont souhaité faire entendre le point de vue d'acteurs clés de nos régions** sur les grands enjeux du débat présidentiel.



Plusieurs dizaines d'élus, de responsables économiques, de représentants associatifs ou d'acteurs engagés dans la vie locale nous livrent leur regard et leurs attentes (ci-contre, 2 extraits).



1

Kadir Mebarek

Maire de Melun et avocat au Barreau de Paris

La France ne manque pas de talents, elle peine encore à les révéler. Notre pays reste marqué par un déterminisme social qui pèse sur les parcours scolaires et professionnels. Cette situation nourrit un profond sentiment d'injustice et fragilise notre pacte républicain.

Nous avons fait de l'insertion et de l'émancipation par le travail un axe fort de notre projet municipal.

L'objectif n'est pas seulement d'accompagner vers l'emploi, mais de construire un véritable écosystème de la réussite : développement de l'apprentissage, rapprochement entre les entreprises et les jeunes, valorisation de l'entrepreneuriat, accompagnement des porteurs de projets et multiplication des occasions de créer un réseau professionnel. Une ville ne peut pas créer tous les emplois ; en revanche, elle peut ouvrir des portes, mettre en relation et révéler des talents.



2

Franck Cannata

Président de l'UPE 06, Président du Groupe Transcan

Nos entreprises font face à une concurrence mondiale de plus en plus redoutable provenant des pays développés mais aussi de Chine, du Brésil, etc. Les charges qui pèsent sur elles ne leur permettent pas de lutter à armes égales. Or, l'essentiel des prélèvements sur les salaires correspond à des cotisations ouvrant des droits individuels à de futures prestations de retraite, de santé ou d'assurance-chômage.

A l'heure de la campagne présidentielle il faut rappeler que le pouvoir d'achat ne peut progresser durablement qu'avec la productivité, fruit de l'investissement matériel, éducatif et institutionnel. De nouveaux phénomènes émergents comme la généralisation de l'intelligence artificielle et la robotisation humanoïde ne nous laissent pas le choix : refonder notre économie, son modèle social, ou subir simultanément décrochage économique et à terme, impasse sociale.



3

Yann Trichard

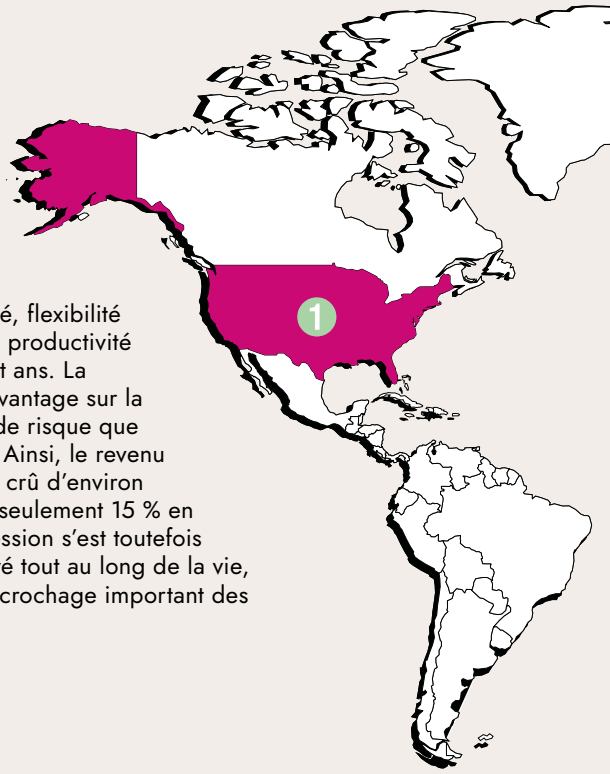
Président de la CCI Nantes-Saint Nazaire, Président de SYD Digital Care

Le fondement d'une politique publique digne de ce nom, c'est que le travail permette de changer de situation : d'accéder à la propriété, de vivre mieux, et non de se contenter de subvenir à ses besoins vitaux. Le coût du travail, alourdi par les prélèvements sociaux, ampute le pouvoir d'achat de celui qui travaille, singulièrement les bas salaires.

Il faut, dans le même mouvement, différencier plus nettement le travail de l'inactivité : plus je travaille, plus je dois y trouver un bénéfice tangible. L'enjeu est de restituer de la valeur au travail sans fragiliser notre modèle social, ce qui suppose d'en repenser le financement. L'opportunité réside dans un basculement de notre fiscalité : alléger les charges qui pèsent sur le travail et transférer une part du financement vers la consommation.

ET AILLEURS ?

La question du travail et du pouvoir d'achat est commune à de nombreux pays développés, chacun apportant leurs réponses. Les politiques qui ont fonctionné ont choisi de traiter ensemble la question de l'emploi et celle de la rémunération. Elles ont cherché, à la fois, à élargir le volume de travail disponible dans l'économie et à créer les conditions d'une progression salariale réelle.



1 États-Unis

LE TRAVAIL SANS FILET

Les États-Unis associent taux d'emploi élevé, flexibilité maximale du marché du travail et gains de productivité supérieurs à ceux de l'Europe depuis vingt ans. La progression du pouvoir d'achat repose davantage sur la création de valeur individuelle et la prise de risque que sur la redistribution sociale des richesses. Ainsi, le revenu disponible réel des ménages américains a crû d'environ 40 % sur les 20 dernières années, contre seulement 15 % en France sur la même période. Cette progression s'est toutefois faite au prix d'un temps de travail très élevé tout au long de la vie, d'une protection sociale limitée et d'un décrochage important des populations les plus fragiles.

2 Pays-Bas

LE CHOIX DU TEMPS PARTIEL EN COMPLÉMENT

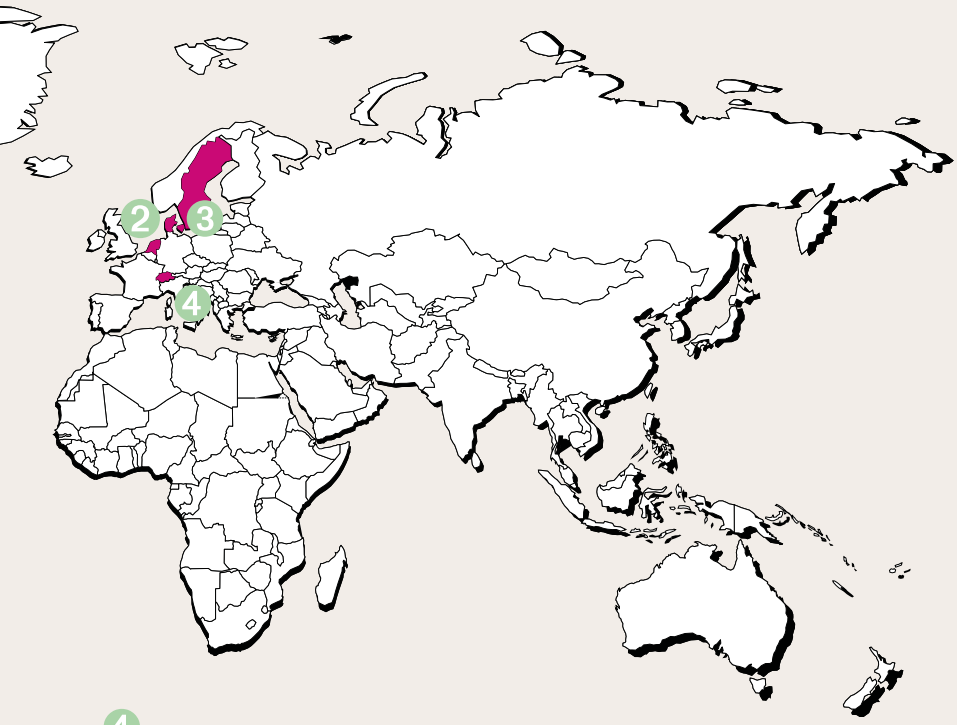
Les Pays-Bas affichent l'un des taux d'emploi les plus élevés d'Europe, notamment grâce au temps partiel choisi. Le pouvoir d'achat des ménages ne repose pas sur l'intensité horaire individuelle, mais sur la multiplication des revenus d'activité au sein du foyer – un modèle rendu viable par une fiscalité qui ne pénalise pas le cumul de revenus partiels et par des aides sociales conçues pour accompagner la transition vers l'emploi plutôt que pour s'y substituer. Ce choix d'organisation du travail permet d'élever le revenu disponible global tout en préservant une flexibilité appréciée des salariés, en particulier ceux avec enfants.

3

Danemark & Suède

FLÉXISÉCURITÉ & RESPONSABILITÉ

Danemark et Suède combinent flexibilité de l'emploi, indemnisation élevée en cas de sortie d'activité dans les premiers temps et investissement massif dans la formation continue. Le pouvoir d'achat ne repose pas uniquement sur le salaire perçu momentanément, mais sur la capacité à rebondir rapidement et à maintenir un haut niveau de qualification tout au long de la vie active. Cette flexisécurité repose sur un pacte social contraignant qui responsabilise les individus.



4

Suisse

CAPITALISATION ET PRODUCTIVITÉ

La Suisse combine haut salaires, fiscalité modérée sur le travail et l'une des productivités horaires les plus élevées parmi les économies de l'OCDE. La négociation salariale, organisée au niveau sectoriel et non national, et la concurrence fiscale entre ses 26 cantons autonomes structurent un marché du travail attractif et flexible. Le pouvoir d'achat repose sur cette productivité de premier rang et sur une épargne longue obligatoire qui représente en moyenne plus de 60 % du patrimoine financier d'un salarié suisse à la retraite.

LE CHAMP DE CONTRAINTES

LE POUVOIR D'ACHAT NE SE DÉCRÈTE PAS

Il est généré par un ensemble de facteurs comprenant un revenu croissant, une dépense contrainte maîtrisée, une fiscalité proportionnelle et une capacité d'absorption des chocs extérieurs venant impacter la consommation. Il se construit donc dans la durée par des arbitrages en faveur de la productivité qui au cœur de ces facteurs. Si les contraintes sociales pesant sur le travail en France ont pu longtemps se justifier par un niveau de vie satisfaisant qui privilégiait le temps libre et la compétitivité hors coût (innovation, qualité, haut de gamme), cela n'est désormais plus le cas. Le rattrapage accéléré de nos partenaires et concurrents en Europe et ailleurs ne permet plus de faire peser sur le travail la majorité du poids de notre modèle social. Ainsi, la concurrence internationale limite directement les marges de progression salariale et ne permet pas de résoudre rapidement l'écart de compétitivité désormais significatif. La pression sur les coûts est durable et l'évolution des revenus du travail très contrainte sans un changement de modèle.

L'IMPACT À VENIR DE L'IA

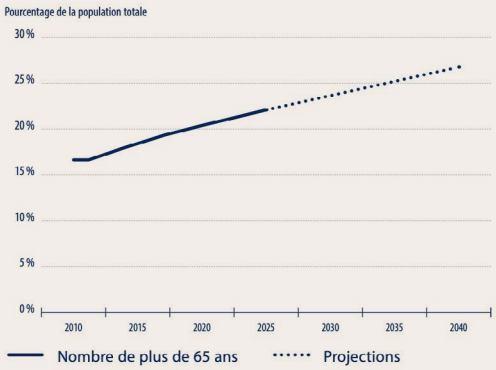
L'IA ne se limite plus à accompagner les salariés : elle peut prendre en charge les aspects les plus automatisés du travail, libérant les travailleurs pour du temps de réflexion et des tâches à plus forte valeur ajoutée. Un tiers des emplois de cadres pourrait être affecté, ce qui supposera une réorganisation de leurs compétences. Mais bien pilotée, l'IA devient un complément au travail humain et non un substitut intégral : elle répond aux pénuries de main-d'œuvre et à la pénibilité ou la répétition des tâches et renforce la compétitivité des entreprises - ce qui, en retour, crée les conditions d'une meilleure rémunération des salariés.

L'exposition de certaines tâches à l'IA ne signifie pas nécessairement la disparition de l'emploi concerné. L'enjeu de la perception est majeur : mal comprise, l'IA sera rejetée ; bien organisée - avec la requalification des salariés et la mobilité des talents - elle sera un levier permettant de lier compétitivité des entreprises et revenu accru pour leurs salariés.

LE DÉFI DÉMOGRAPHIQUE

Le vieillissement de la population modifie profondément l'équation du travail et du pouvoir d'achat. En effet, la part des actifs dans la population diminue tandis que le nombre de retraités progresse rapidement. La baisse de la natalité aggrave ce déséquilibre. Selon le scénario retenu, le ratio entre cotisants et retraités passerait de 3 en 1976 à 1,4 en 2050, ce qui accroîtrait la pression sur le financement des retraites. À défaut d'un surcroît d'activité, de main-d'œuvre étrangère, de productivité ou d'épargne collective, cette évolution limite les marges de progression du pouvoir d'achat par le travail.

Évolution de la part des personnes de 65 ans ou plus dans la population



L'ENJEU DE L'ADHÉSION AUX RÉFORMES SOCIALES

Les épisodes de contestation autour des retraites illustrent la difficulté à engager des transformations touchant au travail, aux droits sociaux et au modèle de solidarité collective. Ce rejet ralentit fortement les réformes susceptibles d'améliorer durablement la rémunération du travail. Il s'explique en partie par un déficit de culture économique et de pédagogie sur la réalité de notre modèle social et un discours politique qui entretient les illusions. Si les décideurs politiques sont conscients des limites désormais atteintes, peu ont le courage de porter des réformes qui appellent à des sacrifices à court et moyen termes pour des gains de plus long terme.

LES IDÉES REÇUES DU DÉBAT

LE POUVOIR D'ACHAT DES FRANÇAIS A BAISSÉ

À NUANCER

Les statistiques agrégées sur le pouvoir d'achat donnent une image trompeuse. Le niveau de vie moyen a crû de 15 % entre 2000 et 2021, soit bien que moins vite que chez nos voisins. Mais depuis 2022, l'inflation a produit une fracture invisible dans les chiffres nationaux : une partie des bas salaires a pu être protégée par le SMIC, les plus hauts revenus par leurs placements. Ce sont les classes moyennes et les cadres qui sont le plus touchés. En 2023, le salaire net moyen des cadres du secteur privé, en équivalent temps plein, a diminué de 2,8 % en euros constants.

Le paradoxe français s'illustre par cette mécanique, dans laquelle le travail qualifié, qui devrait porter la progression des revenus, est précisément la catégorie la plus exposée à l'érosion salariale. Les primes exceptionnelles ont temporairement masqué ce recul pour les salaires médians ; sans elles, la baisse aurait été visible. Ce décalage persistant entre l'évolution des indicateurs agrégés et le vécu des classes moyennes et des ménages actifs explique que le pouvoir d'achat se soit durablement imposé comme l'une des principales priorités des Français et du débat politique.

RÉDUIRE LE TEMPS DE TRAVAIL CRÉE DES EMPLOIS ET AMÉLIORE LE NIVEAU DE VIE

FAUX

Cette proposition repose sur l'idée qu'il existerait un stock fixe de travail à distribuer entre les actifs et qu'une meilleure répartition suffirait à améliorer le sort de chacun. Le travail ne saurait s'envisager comme un gâteau à partager. Sa quantité totale, et donc la création de richesse qui en découle, dépend avant tout des conditions dans lesquelles les acteurs économiques peuvent produire et investir. L'expérience française le montre. Le passage aux 35 heures, présenté en son temps comme une solution de meilleure répartition du travail, a pesé durablement sur la compétitivité des entreprises, réduisant d'autant les possibilités de croissance et freinant durablement l'augmentation des revenus.

LES FRANÇAIS TRAVAILLENT MOINS QUE LES PARTENAIRES EUROPÉENS

VRAI

Sur l'ensemble de la vie active, le volume de travail est structurellement plus faible en France qu'ailleurs : les actifs entrent en moyenne plus tard sur le marché du travail, notamment en raison d'études plus longues, et en sortent également plus tôt, avec un âge de départ à la retraite plus bas qu'ailleurs en Europe (62,7 ans contre 65 ans en Allemagne). Ce double décalage réduit mécaniquement la durée totale de la vie active, et donc la capacité du travail à contribuer à la progression du niveau de vie.

Sur une année également, les salariés français à temps complet figurent parmi ceux qui travaillent le moins en Europe. Même si l'écart se réduit lorsqu'on intègre les salariés à temps partiel, il reste que sur l'ensemble des indicateurs disponibles (taux d'emploi, durée annuelle des salariés à temps complet, etc.), la France se situe en dessous de la moyenne européenne sur la quasi-totalité d'entre eux.

On entend souvent que la France compenserait ce déficit par une productivité horaire supérieure. Notre productivité horaire est élevée, comparable à celle de l'Allemagne et supérieure à la moyenne européenne. Mais elle le doit en partie à un effet de composition, car un pays qui laisse ses moins productifs hors de l'emploi gonfle mécaniquement sa moyenne. Elle recule d'ailleurs depuis 2019, dans le sillage des bons résultats de la lutte contre le chômage. Par ailleurs, une productivité horaire élevée ne compense pas nécessairement un volume d'heures faible. Produire moins, c'est perdre du pouvoir d'achat.

LES INÉGALITÉS DE REVENUS DU TRAVAIL SE CREUSENT

À NUANCER

Les inégalités de revenus du travail n'ont pas fortement augmenté en France. Sur les vingt-cinq dernières années, l'écart entre les 10 % des salariés les moins bien rémunérés et les 10 % les mieux payés est resté stable, autour d'un facteur de trois. La redistribution fiscale réduit fortement les inégalités de revenus, faisant de la France un des pays le plus redistributif au monde.

Dans les faits, les bas salaires ont même progressé plus vite que les autres. Le paradoxe tient à la médiatisation de quelques rémunérations très élevées qui laissent croire à des inégalités structurelles alors que les chiffres montrent que le système français de prélèvement les corrige fortement.

LES REPÈRES DE MONTAIGNE

PARTIE 2



DANS LE DÉBAT

L'IMPÉRATIF D'UNE STRATÉGIE POLITIQUE

DU TACTIQUE ET NON DU STRATÉGIQUE

Le travail ne paie plus dans notre pays : les cotisations sont de plus en plus lourdes et pèsent sur les rémunérations tandis qu'une part croissante des salaires est absorbée par les dépenses contraintes. Dans ces conditions, de nombreux citoyens peinent à améliorer leur niveau de vie et perdent confiance dans la légitimité de notre système économique et politique.

Les gouvernements successifs ont tenté de répondre à cette situation par des mesures d'appoint (primes exceptionnelles, défiscalisation des heures supplémentaires, allègements ponctuels de charge, baisses de TVA) sans s'attaquer aux mécanismes qui bridents durablement la valeur du travail (progression salariale et reste à vivre).

Cela est d'autant plus dommageable que le pays manifeste sa volonté de travailler. Mais, qu'il s'agisse des jours obligatoirement chômés, du temps partiel subi, des trappes à l'inactivité ou de la faiblesse du volume de travail mobilisé sur l'ensemble d'une vie active, les Français en sont parfois empêchés.

Accéder à l'emploi, progresser dans sa carrière et vivre bien de son travail : tels sont les attendus des citoyens. Tels sont également les impératifs d'une compétition mondiale qui exige que les entreprises dégagent suffisamment de marges financières pour innover, embaucher de nouveaux talents et mieux les rémunérer.

TOUR D'HORIZON DES **IDÉES QUI ANIMENT LE DÉBAT PUBLIC**

DANS LE DÉBAT

IDÉE DU DÉBAT N°1

LE POUVOIR D AU TRAVAIL Q

Quel parti pris ?

Aujourd'hui, le modèle français souffre d'un double paradoxe : nous travaillons globalement moins que nos voisins européens sur l'ensemble d'une vie, et le travail y est plus lourdement taxé qu'ailleurs. Le résultat est doublement punitif : d'un côté, les entreprises peinent à être compétitives et à augmenter les salaires face à la concurrence internationale ; de l'autre, les salariés ont le sentiment que leur travail ne paie plus et ressentent des difficultés croissantes à améliorer leur pouvoir d'achat.

Pour rompre ce cercle vicieux et rebâtir un pacte de prospérité, nous devons actionner simultanément deux leviers :

1. Le levier de la rémunération : Travailler plus ne suffit pas si l'État capte l'essentiel du fruit de cet effort. Il est impératif d'opérer un choc de compétitivité et de pouvoir d'achat en allégeant massivement les cotisations sociales — patronales et salariales — qui pèsent sur le travail. Ce manque à gagner pour la protection sociale sera compensé par un basculement progressif vers d'autres assiettes fiscales (la consommation par exemple), garantissant que le travail ne soit plus la variable d'ajustement fiscale de la Nation.

2. Le levier de la quantité : Travailler plus pour s'émanciper. Il s'agit de redonner aux Français la liberté et les moyens d'accroître leur volume de travail, que ce soit à l'échelle de la semaine (en facilitant et défiscalisant les heures supplémentaires) ou à l'échelle de la vie active. Augmenter la richesse collective est la condition *sine qua non* pour financer durablement nos services publics et notre modèle social.

Cette idée fait donc le choix de la croissance par l'activité : redonner de l'air à nos entreprises pour qu'elles cessent de délocaliser, et redonner du pouvoir d'achat immédiat aux actifs pour que le travail redevienne le premier moteur de l'ascension sociale.

'ACHAT GRÂCE UI PAIE



Le contrat social ainsi proposé est clair : libérer le temps de travail pour ceux qui souhaitent s'investir plus, et alléger massivement la fiscalité qui pèse sur les salaires pour que l'effort se traduise immédiatement sur la fiche de paie.

AUGMENTER LE SALAIRE NET À LA FIN DU MOIS

ALLÉGER LES COTISATIONS PESANT SUR LE TRAVAIL

· **Réduire la CSG sur les revenus d'activité de 3 points**, en la faisant passer de 9,2 % à 6,2 %. Cette baisse représenterait un transfert direct d'environ 35 Md€ vers les salaires nets, avec un effet immédiatement perceptible pour les actifs.

· **Alléger les cotisations patronales d'assurance chômage,** en réaffectant les économies générées par la réforme du régime, estimées à 9 Md€, à une **baisse d'un point de la contribution employeur.**

· **Basculer le financement des parties non-contributives des dépenses sociales de nos politiques familiales et de l'assurance maladie sur l'ensemble des consommateurs, et non sur les seuls travailleurs.** Cette bascule représenterait 35 Md€ de cotisations familiales et 7 Md€ de cotisations maladies. Cela induirait à terme une hausse d'environ 4,5 % des salaires nets des Français. Le relèvement des taux de TVA devra être calibré sur le rendement net nécessaire au financement des allègements.

REVOIR LES BARÈMES DE COTISATIONS POUR ÉVITER CERTAINS EFFETS PERVERS

· **Prévenir la trappe à bas salaires** en amplifiant l'ampleur et la portée des exonérations autour du salaire médian, grâce à une réduction de la dégressivité de la Réduction Générale Dégressive Unifiée (RGDU) et une déportation de son extinction de 3 à 3,5 SMIC. Calibrée à environ 18 Md€ par an, elle porterait le taux d'allègement d'environ 13,4 % à 19,4 % à 1,5 SMIC, et de 2,7 % à 5,5 % à 2,5 SMIC.

· **Plafonner les cotisations patronales à 3 SMIC afin de mieux valoriser les**

Ces idées sont celles qui animent le débat public. Vous trouverez la recommandation de Montaigne en partie 3.

emplois qualifiés, d'encourager les hausses de salaires et de préserver les compétences stratégiques. Au-delà de ce seuil, les cotisations patronales seraient supprimées, pour un coût estimé à 20 Md€ par an.

Dans l'hypothèse où 75 % des salariés à temps plein augmenteraient effectivement leur durée de travail, le supplément d'activité dégagerait un gain comptable net estimé à 35 Md€ pour les finances publiques.

INCITER LES FRANÇAIS À TRAVAILLER DAVANTAGE

Une partie du déficit de travail français est entretenue par un système d'incitations mal calibré, où l'assurance chômage, les aides sociales et le cadre juridique du travail peuvent décourager la reprise d'emploi ou l'intensification de l'activité. L'objectif de ce bloc de réforme est de remettre l'effort au cœur du système.

FAVORISER LE RETOUR AU TRAVAIL EN RÉFORMANT L'ASSURANCE CHÔMAGE

La France combine depuis longtemps un système d'assurance chômage parmi les plus généreux et les plus coûteux au monde (environ 45 milliards d'euros par an) avec un taux de chômage supérieur à celui de nombreux partenaires européens. Une stratégie visant à accroître la quantité de travail doit donc également agir sur ce pilier essentiel de notre modèle social, afin de préserver son financement et de renforcer les incitations au retour à l'emploi. L'objectif est de rapprocher progressivement notre système des pratiques observées chez nos partenaires européens.

· **Plafonner l'allocation chômage à 3 000 euros bruts par mois, contre près de 9 000 euros aujourd'hui**, afin de rapprocher la France des niveaux pratiqués en Europe continentale. Cette mesure ne concernerait que les demandeurs d'emploi aux rémunérations les plus élevées et permettrait une économie estimée à environ 1 milliard d'euros par an.

· **Étendre la baisse des allocations à tous les niveaux de revenu**, ce qui équivaut à une baisse de 30 % de toutes les allocations à partir du septième mois d'indemnisation. Cette mesure, qui a déjà montré son efficacité sur le retour à l'emploi des cadres concernés, permettrait d'économiser environ 2 Md€ par an.

· **Réduire la durée maximale d'indemnisation de 18-24 mois à 12-18 mois**, tout en conservant le mécanisme contracyclique permettant de l'allonger automatiquement en cas de forte remontée du chômage. Cette évolution générerait entre 2,5 et 3,5 milliards d'euros d'économies annuelles selon la conjoncture et les autres paramètres du système.

· **Ralentir la recharge des droits par une baisse du cœfficient de conversion pour le calcul de la durée d'indemnisation de 0,75 à 0,6**, pour un gain attendu de 2,2 Md€ par an.

· **Relever la durée minimale d'affiliation de 6 à 9 mois**, afin de renforcer le lien entre durée de cotisation et durée d'indemnisation. Cette mesure permettrait une économie estimée entre 600 millions et 800 millions d'euros par an.

· **Réformer les régimes et caisses d'assurance chômage sectoriels** qui affichent les plus lourds déficits structurels, et notamment les intermittents du spectacle dont le régime affichait en 2026 un déficit de 1,4 Md€ pour 140 000 allocataires.

· **Aligner les règles applicables aux seniors sur le régime général**, en supprimant l'avantage spécifique permettant d'être indemnisés jusqu'à 22,5 mois, contre 18 mois pour les autres actifs. Cette évolution permettrait une économie d'environ 150 millions d'euros par an.

IDÉE N°1 DU DÉBAT

POUR LES JEUNES, RECENTRER L'APPRENTISSAGE SUR LES MÉTIERS STRATÉGIQUES ET EN TENSION

L'apprentissage a réussi en volume et échoué en ciblage. Les entrées sont passées de 295 000 en 2017 à 879 000 en 2024, pour un coût public de 14,9 Md€. Cette croissance s'est surtout faite au bénéfice du tertiaire, dont la part est passée de 61,1 % à 74,4 % des contrats, et de l'enseignement supérieur,

La mesure phare de cette stratégie

Baisse des cotisations pesant sur les salaires pour augmenter le pouvoir d'achat

La mesure réduit simultanément les prélèvements supportés par les salariés et les employeurs, en transférant une partie du financement de la protection sociale du travail vers la consommation.

Côté salarié, la CSG sur les revenus d'activité baisse de 3 points, soit 35 Md€ rendus aux actifs. Côté employeur, 42 Md€ de cotisations famille et maladie sont transférés vers la TVA, ce qui réduit les cotisations patronales de 5,5 points et permettrait, à terme, **une hausse de 4,5 % des salaires nets, en contrepartie d'un relèvement des taux de TVA** calibré sur le rendement net nécessaire au financement des allègements. Les 9 Md€ d'économies issues de la réforme de l'assurance-chômage financent par ailleurs une baisse d'un point de la contribution patronale.

Enfin, l'extension de la RGDU jusqu'à 3,5 SMIC représente 18 Md€, tandis que le plafonnement des cotisations patronales à 3 SMIC représente 20 Md€. L'ensemble vise à créer un cercle vertueux entre activité, salaires et compétitivité.

Ces idées sont celles qui animent le débat public. Vous trouverez la recommandation de Montaigne en partie 3.

qui concentre 59 % des contrats de niveau bac+2 ou plus.

Dans le même temps, l'industrie ne parvient pas à recruter, alors que les formations existantes ne couvrent que la moitié des besoins d'ici 2030 et que la relance du nucléaire, la défense et l'industrie verte s'invitent au cœur de nos priorités nationales. L'argent public finance donc massivement des filières qui recrutent sans lui, et marginalement celles qui ne recrutent pas sans lui. Par ailleurs, les métiers industriels sont des emplois qui sont à la fois hautement qualifiés, et très rémunérateurs. Une telle mesure irait dans le sens de notre compétitivité, et serait en mesure d'apporter une réponse concrète à de nombreux jeunes pour la rémunération.

La réforme de mars 2026 a corrigé le ciblage par niveau de diplôme mais n'a rien modifié au ciblage sectoriel et par métiers. Ce recentrage suppose un dialogue régulier entre l'État, les régions, les branches professionnelles et les entreprises afin d'adapter la carte des formations aux besoins en compétences. Ce rapprochement doit préserver les missions générales de l'école et éviter de subordonner les formations aux seuls besoins immédiats des employeurs.

Il pourrait ainsi être envisagé de :

· **Établir une liste nationale de certifications stratégiques,** arrêtée par décret et révisée tous les deux ans selon trois critères cumulatifs (une tension de recrutement documentée par l'enquête Besoins en main-d'œuvre, l'appartenance à une filière identifiée comme stratégique au titre de France 2030, de l'industrie verte, de la défense ou de l'énergie, et un solde net de créations d'emplois).

· **Moduler l'aide à l'embauche** selon cette liste, à enveloppe constante. L'aide est portée à 6 000 € pour les certifications stratégiques, quelle que soit la taille de l'entreprise. Elle est ramenée à zéro pour les certifications de niveau bac+3 et plus des filières saturées, commerce, gestion et communication, dont l'insertion ne dépend pas de l'aide.

· **Étendre l'aide à la deuxième année pour les seules certifications stratégiques** : Les formations techniques longues sont précisément celles pour lesquelles une aide limitée à la première année ne suffit pas à déclencher la décision d'embauche.

Partage des baisses de cotisations

GARANTIR LES GAINS DE POUVOIR D'ACHAT POUR TOUS

Toute baisse de cotisations patronales est, de façon empirique et sur le long-terme, partagée à parts à peu près égales entre l'entreprise et le salarié. La première moitié réduit le coût du travail pour l'employeur. L'autre moitié servirait à augmenter le salaire brut du salarié. Ce partage ferait l'objet d'une négociation tripartite entre l'État, les entreprises et les organisations syndicales quand elles sont présentes. Il garantirait que l'effort consenti par les finances publiques se traduise simultanément par un gain de compétitivité pour l'appareil productif et par un gain de pouvoir d'achat pour les travailleurs. Les entreprises qui s'engageraient dans le dispositif partageraient l'allègement selon une règle définie et contrôlable, mais la littérature scientifique démontre **un gain réel conséquent pour les salariés dans tous les cas étudiés.** Ceux-ci montrent également que, même en l'absence de règles définies, les baisses de cotisations patronales se répercutent majoritairement sur le salaire net. Il ne s'agit donc pas d'une aide intégralement captée par les entreprises.

APPLICATION À UNE BAISSE PROPOSÉE DE 35 MILLIARDS DE COTISATIONS PATRONALES

La réduction de 35 Md€ de cotisations patronales représente une baisse d'environ 13 % de ces cotisations, soit un passage du taux moyen de 40 % à 34,8 %. En appliquant le partage précédemment décrit, le coût du travail diminue d'environ 1,2 %, tandis que le salarié bénéficie d'une hausse de salaire brut d'environ 2,6 %.

· Au SMIC (1 802 € brut mensuel), le salarié passe à 1 849 €, soit 47 € de plus par mois et 564 € de plus par an. Le coût total pour l'employeur passe de 2 523 € à 2 492 €.

· Au salaire médian (2 500 € brut), le salarié passe à 2 565 €, soit 65 € de plus par mois et 780 € de plus par an. Le coût total passe de 3 500 € à 3 458 €.

· À 3 500 € brut, le salarié passe à 3 591 €, soit 91 € de plus par mois et 1 092 € de plus par an. Le coût total passe de 4 900 € à 4 841 €.

Au total, sur les 35 milliards de baisse, 17,5 milliards d'euros viennent directement alimenter le pouvoir d'achat des salariés, et 17,5 milliards réduisent le coût du travail supporté par les entreprises. La mesure renforce simultanément la compétitivité-coût de l'appareil productif et le revenu disponible des Français.

Ce qu'on a déjà su mettre en place, chez nous et ailleurs

Plusieurs pays européens ont réussi à construire des dynamiques salariales plus vertueuses en repensant le rôle du salaire minimum et la place de la négociation collective. Dans certains pays comme l'Allemagne et les Pays-Bas, un salaire minimum légal existe, mais son évolution est pilotée par les négociations de branche plutôt que par une formule automatique. Dans d'autres, comme l'Italie, la Suède ou le Danemark, l'État s'efface complètement et laisse les partenaires sociaux fixer seuls les planchers salariaux, branche par branche.

Les modèles allemand et néerlandais : le salaire minimum à l'épreuve de la négociation collective

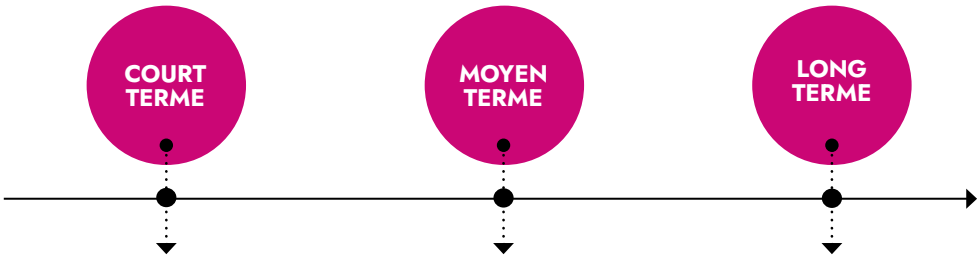
En Allemagne, une commission réunissant les partenaires sociaux propose la revalorisation du salaire minimum en tenant compte, notamment, de l'évolution des salaires négociés. Aux Pays-Bas, le minimum légal est revalorisé deux fois par an en fonction des salaires prévus par les conventions collectives. Ces mécanismes donnent une place importante à la négociation salariale, quand bien même ils ne garantissent pas, à eux seuls, une échelle des rémunérations plus ouverte qui dépend aussi des grilles conventionnelles et des possibilités de progression professionnelle.

Le salaire minimum fixé par les partenaires sociaux : l'expérience nordique et italienne

Dans cinq pays européens, dont l'Italie, la Suède et le Danemark, les minima de rémunération sont définis exclusivement par les conventions collectives, branche par branche, sans plancher légal national. Ce modèle suppose un taux de couverture des conventions collectives très élevé - souvent supérieur à 80 % des salariés - et des partenaires sociaux puissants et responsabilisés, capables de protéger les salariés les plus modestes sans intervention publique directe.

GOUVERNANCE ET FAISABILITÉ

Quelle gouvernance et temporalité ?



La faisabilité est inégale selon les leviers. Le resserrement de l'assurance chômage relève principalement du pouvoir réglementaire et peut être engagé par décret dès les premiers mois, comme l'ont montré les réformes de 2019 et de 2021.

La baisse de la CSG, la bascule des cotisations vers la TVA et la refonte des allègements nécessitent en revanche une loi de finances, une loi de financement de la Sécurité sociale et une concertation avec les partenaires sociaux.

À moyen terme, la baisse de la CSG, la bascule des cotisations vers la TVA et la refonte des allègements seraient mises en œuvre dans le cadre du PLF et du PLFSS, selon un calendrier de douze à dix-huit mois. Ces réformes supposeraient en parallèle la poursuite de la concertation avec les partenaires sociaux.

Le gain sur la fiche de paie ne se matérialiserait qu'à l'entrée en vigueur de la baisse, et non dans l'immédiat.

À plus long terme, les dispositifs pourront être recalibrés au regard de leurs effets observés sur l'emploi, les salaires et les finances publiques.

Cette évaluation devra également prendre en compte leurs conséquences sur les prix, la compétitivité et le comportement des entreprises et des ménages.

Ces idées sont celles qui animent le débat public. Vous trouverez la recommandation de Montaigne en partie 3.

Combien cela coûterait approximativement ?

de +38 à 73 Md€

par an

La baisse brute des prélèvements sur le travail atteindrait 124 Md€ par an : 35 Md€ au titre de la baisse de la CSG, 9 Md€ pour les cotisations patronales d'assurance chômage, 42 Md€ pour les cotisations famille et maladie, 18 Md€ pour l'accroissement de la RGDU et 20 Md€ pour le plafonnement de certaines cotisations patronales à 3 SMIC.

Sur ce total, 51 Md€ seraient financés par la hausse de TVA associée à la bascule des cotisations famille et maladie, à hauteur de 42 Md€, et par les économies tirées de la réforme de l'assurance chômage, à hauteur de 9 Md€. Le besoin de financement s'établirait ainsi à 73 Md€ avant effets sur l'activité.

Dans l'hypothèse où 75 % des salariés à temps plein augmenteraient effectivement leur durée de travail, le supplément d'activité dégagerait un gain comptable net estimé à 35 Md€ pour les finances publiques. Le coût net de l'ensemble serait alors ramené à environ 38 Md€ par an.

Faisabilité et arbitrages

FAISABILITÉ

Les instruments juridiques nécessaires existent, mais la faisabilité d'ensemble demeure exigeante en raison de l'ampleur et de l'interdépendance des mesures. Elle dépendra de leur cohérence budgétaire, de leur articulation entre le PLF et le PLFSS ainsi que de leur acceptabilité politique et sociale. La situation dégradée des finances publiques renforce encore cette contrainte. La réforme de l'assurance-chômage devra respecter la procédure applicable à l'assurance chômage, en précisant la place de la négociation des partenaires sociaux, de l'agrément et, le cas échéant, du pouvoir réglementaire.

ARBITRAGES MAJEURS

L'affectation du rendement de la hausse de TVA devrait susciter un débat important : dans le contexte actuel des finances publiques, le choix de le consacrer à la baisse des prélèvements sur le travail plutôt qu'à la réduction des déficits pourra être questionné.

Le cumul d'une hausse de TVA et d'une désindexation temporaire des revenus de remplacement soulèvera également la question de leurs effets sur le pouvoir d'achat et sur l'aggravation de la pauvreté.

Enfin, le durcissement de l'assurance chômage met en balance l'ampleur des économies recherchées et le niveau de protection accordé aux demandeurs d'emploi, notamment aux seniors.

POINTS DE TENSION

La réforme de l'assurance chômage constitue le principal point de friction avec les organisations syndicales. La hausse de TVA devrait produire un effet inflationniste transitoire, et l'on peut craindre un pouvoir d'achat encore en retrait sur quelques années avant de devenir positif à long terme.

La baisse des aides existantes en matière d'assurance-chômage doit par ailleurs être calibrée avec attention, dans la mesure où elle peut être perçue comme une pression sur les actifs modestes, alors que l'objectif de la réforme est d'augmenter leur salaire net.

Ces idées sont celles qui animent le débat public. Vous trouverez la recommandation de Montaigne en partie 3.

DANS LE DÉBAT

IDÉE DU DÉBAT N°2

LE POUVOIR D
PAR LA REDIS

Quel parti pris ?

Le débat sur le pouvoir d'achat oppose traditionnellement plusieurs conceptions de la répartition des gains de croissance et de la valeur créée entre entreprises, salariés et ménages. Au-delà des politiques visant à accroître la production et la quantité de travail, une autre approche consiste à agir directement sur la distribution des revenus et les mécanismes de redistribution, afin de soutenir le niveau de vie sans faire reposer sa progression sur une augmentation de l'effort individuel. Dans un contexte marqué par les effets persistants de l'inflation et les tensions sur le pouvoir d'achat, cette approche s'articule autour de deux principaux leviers :

· **Le levier du salaire suffisant et de la fiscalité juste :** Le premier acte de justice sociale consiste à relever le plancher des rémunérations. Cela passe par un coup de pouce au SMIC, au-delà des mécanismes automatiques, pour recréer un salaire minimum afin de vivre dignement. Parallèlement, il est proposé d'alléger les prélèvements qui pèsent sur les revenus du travail les plus modestes, en privilégiant une assiette large et des taux modérés. Selon ce point de vue, l'effort collectif doit être équitablement réparti pour ne pas tarir les forces vives de la Nation.

· **Le levier du pouvoir d'achat ciblé et de l'économie de proximité :** Revaloriser le travail, c'est aussi solvabiliser les dépenses contraintes des Français. Il est proposé de déployer massivement les outils socialement ciblés (tickets-restaurants, chèques-vacances, CESU) pour faciliter la consommation du quotidien et stimuler l'économie des services à la personne et des emplois de proximité.

Le pouvoir d'achat des Français n'augmentera pas en exigeant d'eux qu'ils travaillent toujours plus, mais en répartissant mieux les richesses que leur travail génère déjà. Ces idées font le choix de la justice sociale : relever les bas salaires, cibler les aides sur les dépenses du quotidien et mettre à contribution les gains de productivité pour soutenir le pouvoir d'achat des classes populaires et moyennes.

'ACHAT TRIBUTION

IDÉE N°2 DU DÉBAT

AMÉLIORER LA RÉMUNÉRATION DES TRAVAILLEURS PAR PLUS DE SOLIDARITÉ

La compression salariale dans le bas de l'échelle est une réalité particulièrement marquée en France, où près **d'un salarié sur six est rémunéré au SMIC.** Le seul jeu du marché ne suffit pas à garantir aux salariés modestes une rémunération à la hauteur des efforts consentis. L'objectif de cette idée est de **relever directement les rémunérations, par le bas de l'échelle et par le partage obligatoire des bénéfices.**

RELEVER DIRECTEMENT LES RÉMUNÉRATIONS

· **Revalorisation du SMIC :** Hausse de 1 478 € nets à 1 600 € nets par décret gouvernemental, soit +8,3 %, en sus des revalorisations automatiques liées à l'inflation.

· **Passage aux 32 heures ciblé sur les métiers pénibles et de nuit :** Introduction d'une durée légale de 32 heures hebdomadaires, payées 35 heures, pour les salariés exposés aux facteurs de pénibilité reconnus par le Code du travail (travail de nuit, postures contraignantes, exposition aux risques chimiques, gestes répétitifs). La compensation salariale est intégrale pour préserver le pouvoir d'achat.

· **Prime de partage de la valeur systématique :** Obligation pour toute entreprise ayant dégagé un bénéfice net positif sur les trois derniers exercices, y compris les PME et TPE, de verser une prime annuelle de partage de la valeur.

La revalorisation du SMIC à 1 600 € nets procurerait aux salariés concernés un gain immédiat de 122 € par mois. Elle comporterait un effet redistributif marqué en faveur des bas et moyens revenus, auquel s'ajouterait celui du partage de la valeur, destiné à réduire les écarts entre les salariés des grandes entreprises et ceux des PME. La progression du revenu disponible des ménages modestes soutiendrait également la demande intérieure par le canal de la consommation.

Le coût net de la revalorisation du SMIC est estimé à 9,7 Md€ par an. Ce montant tient compte de ses effets mécaniques sur les allègements de cotisations et les rémunérations de la fonction publique, ainsi que des effets de retour sur l'impôt sur le revenu et certaines prestations sociales. La mesure pourrait toutefois alimenter l'inflation et réduire ainsi une partie du gain de pouvoir d'achat attendu, notamment pour les salariés rémunérés entre 1,5 et 2 SMIC. Elle risquerait également d'accentuer la compression de l'échelle salariale et de peser sur l'emploi.

Le passage ciblé aux 32 heures entraînerait, pour sa part, un coût supplémentaire dans la fonction publique lorsqu'il imposerait de recruter pour compenser la diminution du volume horaire.

Ces idées sont celles qui animent le débat public. Vous trouverez la recommandation de Montaigne en partie 3.

Enfin, l'extension de la prime de partage de la valeur représenterait entre 1 et 1,5 Md€ par an d'exonérations supplémentaires.

RENFORCER LA PROGRESSIVITÉ DE LA CSG

Dans le cadre de cette stratégie, l'objectif serait d'alléger la pression sur les revenus modestes en renforçant la progressivité des prélèvements, à commencer par la CSG.

· **Rendre la CSG progressive selon le niveau de revenu :** Aujourd'hui fixée à 9,2 % pour l'ensemble des salariés, la CSG pourrait être modulée avec plusieurs taux selon les revenus d'activité.

IDÉE N°2 DU DÉBAT

DÉVELOPPER DES OUTILS SOCIALEMENT CIBLÉS

Le pouvoir d'achat des salariés modestes peut être amélioré non seulement par la fiche de paie, mais aussi par des dispositifs sociaux qui orientent leur consommation vers des dépenses utiles du quotidien et par un renforcement de leur représentation collective. L'objectif est d'élargir l'accès à des outils éprouvés et de donner aux salariés des PME les mêmes droits que ceux des grandes entreprises.

· **Élargissement des outils salariaux ciblés :**

La mesure phare de cette stratégie

LA REVALORISATION DU SMIC

Concrètement, une telle mesure porterait le SMIC de 1 478 € à 1 600 € nets par mois, soit une hausse de 8,3 %. Elle se traduirait par une augmentation immédiate du revenu des salariés rémunérés au salaire minimum, représentant un gain de 122 € nets par mois.

Elle peut être ponctuelle ou s'inscrire dans une trajectoire pluriannuelle. Son ampleur détermine à la fois le gain individuel de pouvoir d'achat, ses effets sur les salaires voisins et son coût pour les finances publiques.

Ce coût est estimé à 9,7 Md€ par an. Ce montant tient compte de la hausse du coût des allègements de cotisations, dans l'hypothèse où le SMIC de référence de la RGDU progresserait dans les mêmes proportions, et des indemnités différentielles versées aux agents publics dont le traitement deviendrait inférieur au SMIC. Il intègre également les effets de retour liés à la hausse de l'impôt sur le revenu et à la diminution de certaines prestations sociales.

· Extension de l'accès aux titres-restaurant, CESU et chèques-vacances, dont trop peu d'actifs bénéficient aujourd'hui.

· Relèvement des plafonds d'exonération (titre-restaurant à 9 € contre 7,32 € aujourd'hui).

· Ouvrir à la concurrence l'émission des chèques-vacances, sous réserve de garanties sur l'universalité, la sécurité et les frais appliqués aux bénéficiaires et aux professionnels.

· **Revalorisation des emplois de proximité et de services à la personne :**

· Revalorisation des grilles conventionnelles dans les branches concernées (aide à domicile, garde d'enfants, accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH), métiers du soin).

· Relèvement du crédit d'impôt pour les services à la personne de 50 % à 60 % pour les ménages modestes. Simplification du cadre juridique entre employeurs particuliers et organismes mandataires.

· **Encourager le fléchage des dépenses de l'entreprise vers des besoins de l'employé :** Plutôt que de mutualiser l'intégralité des contributions sociales dans des circuits collectifs anonymes, permettre aux entreprises de financer directement certains besoins de leurs salariés — mobilité domicile-travail, logement intermédiaire, formation qualifiante — renforcerait le lien entre l'entreprise et le niveau de vie de ceux qu'elle emploie.

Les salariés des TPE et les indépendants, aujourd'hui largement exclus de ces dispositifs, pourraient enfin accéder à un pouvoir d'achat concret et immédiatement perceptible. Cette nouvelle demande, canalisée vers une consommation dans l'environnement immédiat du bénéficiaire, permettrait directement le commerce de proximité et la restauration, ce qui en ferait l'un des rares transferts sociaux dont l'euro dépensé reste presque intégralement dans l'économie nationale.

La revalorisation du SMIC et son effet sur les salaires

Le SMIC est revalorisé automatiquement chaque 1er janvier selon deux paramètres : l'inflation constatée pour les ménages du bas de la distribution des revenus, et la moitié des gains de pouvoir d'achat du salaire horaire de base des ouvriers et employés. Une revalorisation en cours d'année est déclenchée dès que l'inflation dépasse un seuil de 2 %. Le gouvernement peut décider à tout moment d'un coup de pouce discrétionnaire s'ajoutant à cette formule automatique. **Entre 2017 et 2019, le SMIC a progressé de 2,8 % au total. La période 2020-2023, marquée par les tensions inflationnistes, a porté cette progression à 13,6 %.**

Une hausse du SMIC augmente immédiatement le revenu des salariés payés au minimum et se diffuse, plus faiblement, aux rémunérations voisines. **Elle constitue toutefois une fausse bonne idée en France : le SMIC y est déjà particulièrement proche du salaire médian**, si bien qu'un nouveau coup de pouce comprimerait davantage l'échelle des salaires, renchérirait le coût des emplois peu qualifiés ou imposerait de nouveaux allègements publics, sans permettre de hausser durablement l'ensemble des rémunérations.

Ce qu'on a déjà su mettre en place, chez nous ou ailleurs

L'Espagne et la revalorisation massive du salaire minimum

Entre 2018 et 2026, le gouvernement de Pedro Sánchez a fortement relevé le salaire minimum, de 736 € à 1 184 € bruts mensuels. Cette hausse a soutenu le revenu de plusieurs millions de travailleurs, réduit les inégalités et contribué à faire reculer la pauvreté. Ses effets négatifs sont toutefois restés concentrés sur les publics les plus fragiles : les évaluations relèvent une diminution des embauches, des heures travaillées ou du maintien en emploi pour certains jeunes, seniors et salariés peu productifs. Le bilan redistributif favorable doit donc être mis en regard d'un risque d'exclusion accru pour ceux dont la productivité est la plus proche du salaire minimum. Il doit aussi être replacé dans une économie espagnole en phase de rattrapage après une décennie de chômage massif, de modération salariale et de compression des coûts du travail.

La situation française est différente : le SMIC y occupe déjà une place élevée dans l'échelle salariale, de sorte qu'une nouvelle hausse discrétionnaire risquerait surtout de renchérir l'emploi peu qualifié, d'accentuer la compression des salaires et d'alourdir le coût des exonérations.

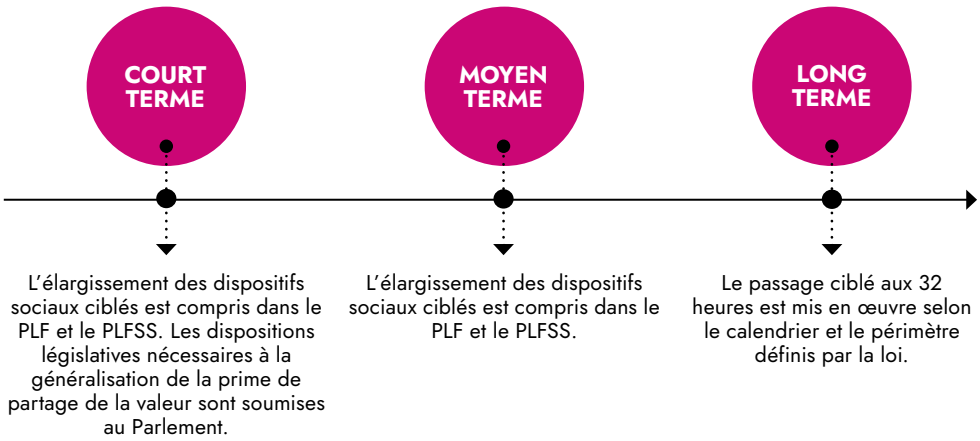
La Belgique et les outils ciblés de pouvoir d'achat

La Belgique offre le modèle le plus abouti en Europe d'outils sociaux ciblés au service du pouvoir d'achat. Le chèque-repas couvre aujourd'hui un tiers des travailleurs avec plus de 250 millions de chèques distribués chaque année. Le dispositif fonctionne comme un complément de rémunération nette entièrement exonéré de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu. Depuis le 1er janvier 2026, le plafond a été relevé de 8 € à 10 € par jour et la déductibilité fiscale doublée, permettant un gain de pouvoir d'achat allant jusqu'à 2 200 € nets par an et par salarié. Pour l'employeur, le coût est inférieur de moitié à celui d'une augmentation salariale équivalente.

Le système belge est complété par les éco-chèques, les chèques sport et culture, et le bonus à l'emploi pour les travailleurs à bas salaires, composant un écosystème d'avantages ciblés qui permet de redistribuer du pouvoir d'achat sans alourdir le coût du travail.

GOUVERNANCE ET FAISABILITÉ

Quelle gouvernance et temporalité ?



Ces idées sont celles qui animent le débat public. Vous trouverez la recommandation de Montaigne en partie 3.

Combien cela coûterait approximativement ?

+17,5 à 22,5 Md€

La mesure prévoit une hausse discrétionnaire du SMIC de 1 478 € à 1 600 € nets par mois, soit +8,3 %, en plus des revalorisations automatiques liées à l'inflation.

Cette augmentation soutiendrait immédiatement le revenu des salariés rémunérés au SMIC, à hauteur de 122 € nets par mois. Elle pourrait néanmoins accroître le coût du travail, comprimer les salaires immédiatement supérieurs et peser sur l'emploi. Les estimations de destructions ou de moindres créations d'emplois doivent être recalculées pour tenir compte de la nouvelle ampleur de la hausse.

Le coût net pour les finances publiques est estimé à 9,7 Md€ par an. Ce montant intègre les effets mécaniques sur les allègements de cotisations et les rémunérations de la fonction publique, ainsi que les effets de retour sur l'impôt sur le revenu et certaines prestations sociales.

À ce coût s'ajoutent entre 5 et 10 Md€ pour le passage ciblé aux 32 heures, 2,2 Md€ d'exonérations associées aux différents chèques et 0,6 Md€ pour le relèvement du plafond des titres-restaurant. Le coût total des mesures actuellement chiffrées est ainsi estimé entre 17,5 et 22,5 Md€ par an.

Faisabilité et arbitrages

FAISABILITÉ

Les instruments juridiques nécessaires existent, mais diffèrent selon les mesures.

La revalorisation du SMIC relève du décret, tandis que la prime de partage de la valeur et le passage ciblé aux 32 heures nécessitent une intervention législative. Leur faisabilité dépend principalement de leur périmètre et de leur financement.

ARBITRAGES MAJEURS

Il est ici fait le choix d'agir directement sur la distribution des revenus et les mécanismes de redistribution, afin de soutenir le niveau de vie sans faire reposer sa progression sur une augmentation de l'effort individuel.

POINTS DE TENSION

La revalorisation du SMIC et le passage aux 32 heures pourraient susciter une forte opposition des employeurs.

Une hausse importante du salaire minimum pourrait renchérir le coût des emplois peu qualifiés, accentuer la compression des grilles et nourrir l'inflation.

Enfin, l'élargissement des dispositifs ciblés présente également un risque d'effets d'aubaine.

Ces idées sont celles qui animent le débat public. Vous trouverez la recommandation de Montaigne en partie 3.

DANS LE DÉBAT

IDÉE DU DÉBAT N°3

LE POUVOIR D
PAR LA FLEXIB

Quel parti pris ?

Le monde du travail a profondément changé : la carrière linéaire au sein d'une seule et unique entreprise appartient au passé. Aujourd'hui, les actifs, et particulièrement les nouvelles générations, aspirent à organiser leur temps plus librement et à bénéficier de davantage de choix dans leurs activités. Face aux mutations technologiques et sociologiques, vouloir enfermer les Français dans un cadre rigide s'apparente à une impasse. Pour augmenter le pouvoir d'achat réel, une partie du débat suggère de substituer à la logique de la contrainte celle de la responsabilité et de l'autonomie, en donnant à chaque citoyen les outils nécessaires pour anticiper ses besoins et piloter ses revenus.

Pour accompagner cette transformation en profondeur, ces options reposent essentiellement sur deux leviers d'émancipation :

· **Le levier du capitalisme populaire et du partage de la valeur** : pour que le travail rapporte davantage, le salaire direct ne peut plus être l'unique variable du niveau de vie. Il est nécessaire d'élargir massivement les dispositifs de partage de la valeur (intéressement, participation, actionnariat salarié) aux PME, aux TPE et aux entreprises non cotées, y compris par décision unilatérale de l'employeur sans accord collectif préalable. Chaque travailleur doit pouvoir s'approprier une part du capital et de la réussite de son entreprise, transformant la performance économique en gain de pouvoir d'achat immédiat et concret.

'ACHAT ILITÉ DU TRAVAIL

IDÉE N°3 DU DÉBAT

· **Le levier de l'épargne longue et de la capitalisation complémentaire** : face à la fragilité de nos modèles de retraite et de protection sociale, nous devons permettre aux ménages modestes et intermédiaires de se constituer un patrimoine financier. En encourageant le développement d'une épargne longue et de dispositifs de capitalisation complémentaire, il s'agit de desserrer la dépendance des Français vis-à-vis du seul salaire courant.

Ces leviers font donc le choix de la confiance et de la liberté individuelle : rendre le marché du travail plus souple pour libérer les énergies, et démocratiser le capital pour faire de chaque travailleur un partenaire de la croissance de la Nation.

PLUS DE FLEXIBILITÉ POUR AUGMENTER LES REVENUS

FACILITER LE CUMUL DES EMPLOIS

Le système fiscal et social français reste calibré pour une logique d'emploi unique à temps plein et pénalise ces formes de cumul, soit par des effets de seuil sur les aides sociales, soit par des plafonds de cumul emploi-retraite, soit par une complexité administrative qui décourage la déclaration des revenus secondaires.

La mesure consisterait à lever ces obstacles pour permettre à chacun de tirer un revenu supplémentaire de plusieurs sources d'activité. Quatre leviers sont mobilisés à cette fin :

· **Instaurer une réduction de cotisations salariales sur les revenus tirés d'un emploi complémentaire**, pour les actifs dont le revenu professionnel total demeure inférieur à 2 SMIC. La rémunération resterait intégralement déclarée et ouvrirait les mêmes droits à la retraite et à l'assurance chômage qu'un salaire ordinaire, la perte de recettes étant compensée aux régimes concernés. Les

Ces idées sont celles qui animent le débat public. Vous trouverez la recommandation de Montaigne en partie 3.

cotisations patronales seraient maintenues et l'avantage exclu lorsque les deux emplois sont exercés auprès du même employeur ou d'entreprises appartenant au même groupe.

· **Suppression du plafond actuel du cumul emploi-retraite** et **acquisition de nouveaux droits pour les actifs** qui prolongent leur activité au-delà de l'âge légal.

· Aménager le cumul emploi-aides en **lissant les seuils de dégressivité de la prime d'activité, du RSA et des aides au logement** pour qu'**un euro supplémentaire de revenu d'activité déclaré augmente le revenu disponible**.

· **Simplifier les démarches administratives** via une déclaration unique pour les pluriactifs.

Le cumul s'exerce dans le respect des durées maximales de travail et des repos applicables, appréciés sur l'ensemble des emplois salariés. L'effet attendu combine un gain immédiat de revenu pour les actifs qui choisissent de cumuler, et une sortie progressive de l'économie informelle pour plusieurs centaines de milliers de personnes aujourd'hui découragées de déclarer leurs activités secondaires. Le taux d'emploi, en France, des seniors entre 60 et 67 ans, parmi les plus faibles d'Europe, pourrait sensiblement progresser sous l'effet de la libéralisation du cumul emploi-retraite.

RÉFORMER LE CADRE JURIDIQUE POUR FAVORISER L'AUGMENTATION DU TEMPS DE TRAVAIL

· **Déléguer la durée hebdomadaire de travail aux accords de branche :**

· Transformation des 35 heures hebdomadaires en norme supplétive applicable uniquement en l'absence d'accord collectif. Les branches en première instance et les entreprises au cas par cas peuvent négocier une durée de référence adaptée (37 ou 39 heures, ou 225 jours pour les cadres au forfait contre 218 aujourd'hui).

· Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est défini par accord.

· **Facilitation du passage du temps partiel au temps plein :**

· Obligation pour l'employeur de motiver tout refus de passage à temps plein ou de demande d'heures complémentaires, sur le modèle de l'obligation existante en sens inverse.

· Relèvement des plafonds légaux d'heures complémentaires et autorisation d'avenants temporaires de passage à temps plein.

· **Facilitation du rachat de jours de RTT et de congés payés :**

· Autorisation pour tout salarié de convertir ses jours de RTT non pris et une partie de ses congés payés (au-delà de quatre semaines de congés légaux) en rémunération nette, par simple accord entre l'employeur et le salarié, sans plafond annuel.

· Les sommes versées seraient exonérées de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite d'un plafond annuel de 10 jours. La mesure prolonge et pérennise les dispositifs temporaires introduits par la loi pouvoir d'achat de 2022, qui avaient démontré un taux de recours significatif. Pour un salarié au salaire médian rachetant 5 jours par an, le gain net pourrait être de l'ordre de 400 à 500 € supplémentaires, immédiatement disponibles.

CRÉER UN CADRE PLUS FLEXIBLE POUR CERTAINS TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS

Pour que le travail améliore durablement le pouvoir d'achat, encore faut-il des entreprises compétitives. Leur compétitivité repose sur l'investissement, qui suppose lui-même une capacité à prendre des risques. L'agilité est une condition essentielle de la compétitivité.

Il s'agit donc de desserrer des droits pour les salariés souhaitant une rémunération plus élevée pour eux-mêmes au prix d'une couverture sociale moindre, dans une logique de surcroît d'innovation.

· **Créer un contrat de travail spécifique « Projet Innovant à Haut Risque »** qui assouplit les droits de certains travailleurs à haute rémunération dans des secteurs très porteurs pour des projets innovants à durée limitée. Le but est de retenir des talents fortement demandés à l'international pour favoriser la prise de risque et les projets d'innovation dans certaines technologies stratégiques. Ce contrat - à durée limitée pouvant aller jusqu'à 5 ans - serait accessible aux salariés percevant au moins 80 000 € bruts annuels et permettrait des modalités de rupture simplifiées, assorti d'un important intéressement du salarié au succès du projet sujet à un traitement fiscal préférentiel.

Un encadrement très strict serait opéré pour s'assurer de la nature innovante du projet, des technologies de rupture mobilisées et de l'exécution des clauses du contrat. Les jeunes entreprises innovantes et leurs fondateurs seraient éligibles à ce dispositif.

La mesure phare de cette stratégie

FACILITER LE CUMUL D'EMPLOIS POUR AVOIR DES REVENUS COMPLÉMENTAIRES

La mesure libère les Français qui souhaitent travailler davantage en cumulant plusieurs sources de revenus.

Elle exonère partiellement de cotisations sociales le second emploi en deçà de 2 SMIC, supprime les plafonds du cumul emploi-retraite, lisse les effets de seuil sur les aides sociales pour qu'un euro travaillé rapporte toujours davantage qu'il ne fait perdre en prestations, et elle simplifie les démarches administratives par une déclaration unique. Pour un actif qui cumule un emploi principal à 1,3 SMIC et 10 heures hebdomadaires complémentaires, le gain de revenu net annuel atteint 2 500 à 3 500 €.

Pour un retraité qui reprend une activité à mi-temps après 65 ans, le gain mensuel net dépasse 800 € sans réduction de pension.

Le manque à gagner pour l'État est estimé entre 1,4 et 2,3 milliards d'euros par an, partiellement compensé par le retour à l'activité de plusieurs centaines de milliers de personnes et par la sortie de l'économie informelle.

Ces idées sont celles qui animent le débat public. Vous trouverez la recommandation de Montaigne en partie 3.



RENFORCER L'ASSOCIATION CAPITAL-TRAVAIL

ÉLARGIR ET GÉNÉRALISER L'ACCÈS DANS LES TPE-PME

Le partage de la valeur demeure concentré dans les grandes entreprises, alors que plusieurs millions de salariés de TPE et PME restent exclus des mécanismes de participation, d'intéressement ou d'actionnariat salarié. Cette situation nourrit un découplage croissant entre travail, création de richesse et constitution d'un patrimoine. Une stratégie de redistribution plus ambitieuse pourrait reposer sur trois axes de réforme : **élargir et généraliser l'accès à la participation dans les TPE-PME, tripler la part de salariés actionnaires de leur entreprise**, et **renforcer l'intéressement dans la fonction publique.**

· **Création d'un fonds national de mutualisation de la participation :** une fraction des primes de participation versées dans les grandes entreprises alimenterait un fonds redistribuant des primes aux salariés des TPE et PME ne disposant pas de dispositifs propres. Le mécanisme serait géré à l'échelle des branches ou des territoires afin d'étendre le partage des profits aux salariés aujourd'hui exclus.

· **Développement d'une participation de filière entre donneurs d'ordre et sous-traitants :** des accords de partage de la valeur pourraient être conclus entre grandes entreprises et PME partenaires d'un même bassin d'emploi. Une partie des primes versées dans les groupes bénéficiaires serait mutualisée au profit des salariés des sous-traitants participant à la création de valeur.

· **Triplement de l'actionnariat salarié en cinq ans :** réduction du forfait social sur les dispositifs ouverts à tous les salariés, simplification des augmentations de capital réservées aux salariés et accompagnement des PME. Les avantages fiscaux seraient conditionnés à une diffusion large des dispositifs et non concentrés sur les seuls dirigeants.

· **Développement de dispositifs de transmission :** création de mécanismes inspirés des ESOP américains permettant aux salariés de racheter progressivement leur entreprise via des structures collectives financées par emprunt. L'objectif est de faciliter les transmissions d'entreprise tout en diffusant la détention de capital productif.

DÉPLOYER L'INTÉRESSEMENT COLLECTIF DANS LA FONCTION PUBLIQUE

L'action publique produit des gains de qualité, d'efficacité et de performance collective. Des dispositifs d'intéressement collectif existent déjà dans la fonction publique. La proposition viserait à en étendre l'usage ou le périmètre, avec des objectifs de qualité du service rendu. Des accords d'intéressement indexés sur des objectifs de service rendu ou de simplification administrative pourraient permettre d'associer davantage les agents publics aux résultats de leur administration.

RENFORCER LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS DANS LES INSTANCES DE GOUVERNANCE

La présence obligatoire d'administrateurs salariés au conseil d'administration ne s'applique aujourd'hui qu'aux entreprises de plus de 1 000 salariés, soit quelques centaines d'entreprises. En Allemagne, ce seuil est fixé à 500 salariés. Les évaluations disponibles, montrent que cette représentation améliore la qualité des décisions stratégiques, favorise l'investissement de long terme et réduit l'occurrence de conflits sociaux.

· La mesure consiste à **abaisser ce seuil à 500 salariés** dans un premier temps, **puis à 250 salariés à horizon de cinq ans**, par paliers négociés avec les partenaires sociaux. Pour les entreprises de moins de 250 salariés, un **mécanisme de représentation indirecte via les commissions paritaires de branche serait privilégié**.

· **Réformer la représentation syndicale en rendant obligatoire la participation au vote** pour les salariés des entreprises de plus de 50 salariés afin de favoriser un dialogue social élargi et véritablement représentatif. Les syndicats ont toute leur place dans cette dynamique d'emploi, à travers un dialogue social attentif aux réalités économiques et aux attentes des salariés.

Ces idées sont celles qui animent le débat public. Vous trouverez la recommandation de Montaigne en partie 3.

Ce qu'on a déjà su mettre en place, chez nous ou ailleurs

Mécanisme ESOP aux US : Un dispositif particulièrement adapté aux transmissions d'entreprise

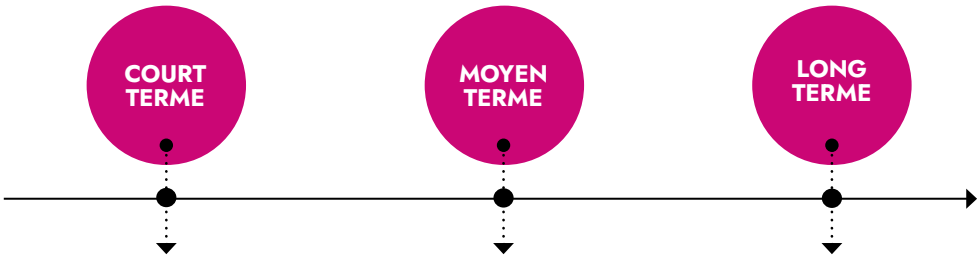
Aux États-Unis, les *Employee Stock Ownership Plans* constituent l'un des outils les plus puissants de diffusion de l'actionnariat salarié. Leur principe repose sur la création d'un fiducie (*trust*) chargé d'acquérir les titres de propriété de l'entreprise pour le compte des salariés, via un emprunt bancaire remboursé par les profits de l'entreprise elle-même. Les salariés ne déboursent rien et deviennent progressivement propriétaires d'une partie du capital, dont ils peuvent disposer à leur départ à la retraite ou en quittant l'entreprise. On estime aujourd'hui à près de 14 millions le nombre de salariés américains bénéficiaires d'un ESOP, dans plus de 6 500 entreprises.

Les ESOP se sont développés aux États-Unis notamment comme solution au problème de la transmission d'entreprise. Lorsqu'un fondateur souhaite céder son capital pour partir à la retraite ou changer de projet, il ne trouve pas toujours d'acquéreur, en tout cas au juste prix. Le mécanisme lui offre une troisième voie en lui permettant de céder son capital à ses propres salariés sans que ceux-ci ne soient contraints de financer l'acquisition de leur poche, l'entreprise remboursant elle-même l'emprunt contracté en leur nom. Le dirigeant cédant bénéficie par ailleurs d'une exonération fiscale substantielle sur la plus-value de cession, rendant l'opération attractive des deux côtés.

Transposer ce modèle en France supposerait d'adapter le cadre fiscal et juridique français, notamment en créant un régime d'exonération sur les cessions de capital au bénéfice des salariés et en s'appuyant sur des statuts existants peu utilisés comme la société anonyme à participation ouvrière (SAPO). En faisant des transmissions d'entreprise un moment systématique d'ouverture du capital aux salariés, la France pourrait à la fois résoudre une partie du problème structurel de la reprise des PME et élargir significativement le nombre de salariés détenant un patrimoine productif, contribuant ainsi à la réduction des inégalités de patrimoine sur le long terme.

GOUVERNANCE ET FAISABILITÉ

Quelle gouvernance et temporalité ?



Préparer les dispositions législatives relatives au partage de la valeur et à la pluriactivité. Inscrire dans les premiers PLF et PLFSS du mandat les exonérations liées à l'emploi complémentaire et les mesures fiscales associées.

Abaisser parallèlement à 500 salariés le seuil de représentation obligatoire des salariés dans les conseils d'administration.

Après l'adoption des textes, déployer progressivement la déclaration unique des activités, le lissage du cumul entre revenus d'activité et prestations ainsi que les nouvelles règles relatives au cumul emploi-retraite. Mettre également en œuvre les mécanismes de transmission aux salariés et le nouveau seuil de représentation, avec une période transitoire pour les entreprises concernées.

Évaluer les effets des dispositifs sur l'emploi, les revenus, leur coût pour les finances publiques et les éventuels comportements de contournement.

Ces idées sont celles qui animent le débat public. Vous trouverez la recommandation de Montaigne en partie 3.

Combien cela coûterait approximativement ?

+2,8 à 5,9 Md€

Cette approche repose sur un ensemble de leviers qui lèvent des obstacles à l'activité. Son coût se décompose en trois blocs.

1. Le cumul des emplois et des revenus, de 1,4 à 2,3 Md€ : l'ouverture de nouveaux droits aux retraités qui poursuivent une activité représente entre 600 et 800 M€, progressivement compensés par les cotisations versées sur ces revenus. L'exonération partielle de cotisations sur le second emploi salarié, sous condition de revenu total inférieur à deux SMIC, représente entre 500 M€ et 1 Md€ selon les paramètres d'éligibilité. Le lissage des effets de seuil sur la prime d'activité, le RSA et les aides au logement ajoute 300 à 500 M€.

2. La monétisation du temps de travail, de 0,4 à 0,8 Md€ : le déplafonnement du rachat de jours de RTT et son extension aux congés payés au-delà du minimum légal élargissent une exonération qui existe déjà mais reste aujourd'hui bornée.

3. Le partage de la valeur, de 1 à 2,8 Md€ : l'ouverture de la participation aux salariés des TPE par un fonds de mutualisation, le triplement de l'actionnariat salarié par allègement du forfait social et l'introduction de l'intéressement collectif dans la fonction publique constituent le bloc le plus coûteux, et le plus incertain, son coût dépendant directement du taux de recours effectif.

Les mesures de gouvernance, d'abaissement du seuil de représentation des salariés et de réforme de la représentativité syndicale, n'emportent aucun coût budgétaire.

Le total brut s'établit ainsi entre 2,8 et 5,9 Md€ par an.

Faisabilité et arbitrages

FAISABILITÉ

La faisabilité de ces mesures est globalement élevée, même si elle varie selon les leviers. Les principales difficultés tiennent moins aux instruments juridiques qu'à leur articulation et aux adaptations administratives nécessaires.

ARBITRAGES MAJEURS

Les arbitrages identifiés portent principalement sur la protection des salariés et les modalités de rupture, le seuil des heures supplémentaires, les jours de repos monétisables, la mutualisation des primes et le financement des exonérations.

POINTS DE TENSION

Décréter un vote obligatoire de représentativité salariale pourrait ouvrir une contestation forte de la part des organisations concernées.

La flexibilisation du travail, mal communiquée et mal organisée, pourrait quant à elle se voir interprétée comme une voie de précarisation des travailleurs et donc engendrer des tensions avec les partenaires sociaux.

Ces idées sont celles qui animent le débat public. Vous trouverez la recommandation de Montaigne en partie 3.

LES REPÈRES DE MONTAIGNE

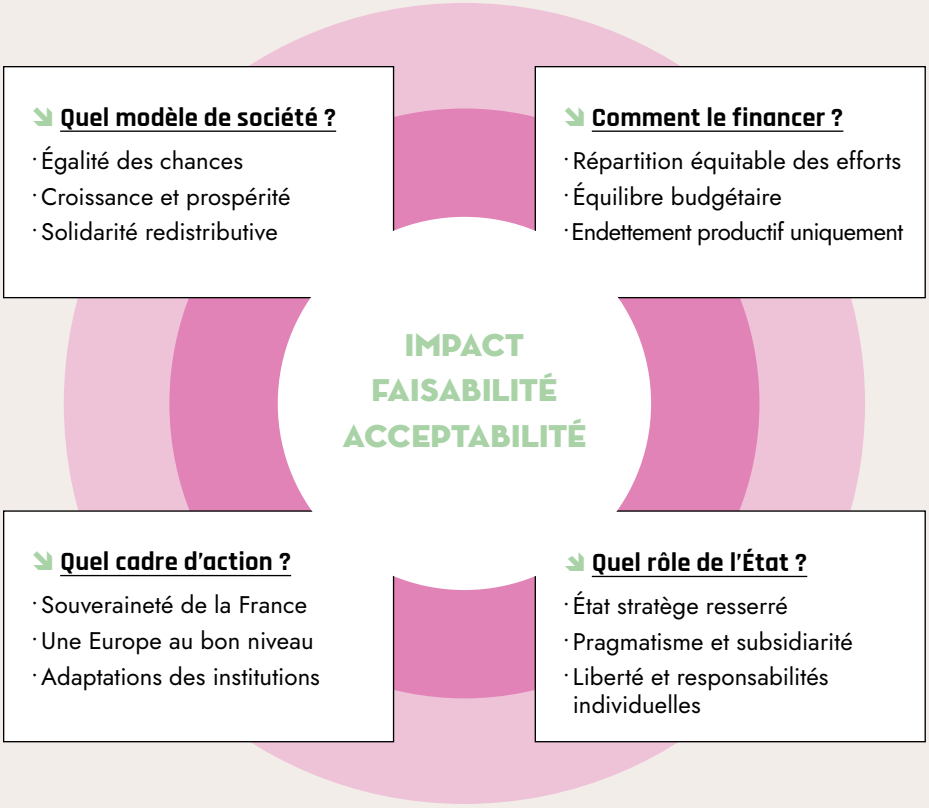
PARTIE 3



LA RECOM-MANDATION DE MONTAIGNE

NOS PRINCIPES D'ARBITRAGES

Pour ses propres recommandations, l'Institut Montaigne a structuré sa grille de réflexion selon les principes suivants :



LA VOIE CHOISIE PAR L'INSTITUT MONTAIGNE

NOTRE RECOMMANDATION

UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT

POURQUOI CETTE VOIE ?

MIEUX RÉMUNÉRER LE TRAVAIL

Les classes moyennes françaises connaissent depuis plus de deux décennies une crise du pouvoir d'achat. Le déclassement par rapport à nos voisins a accentué le ressenti de perte de revenus lié au travail. La promesse républicaine de méritocratie bâtie sur l'émancipation par le travail semble être devenue caduque.

Le pouvoir d'achat n'a pas été traité jusqu'à présent par l'augmentation de la productivité et de la compétitivité, nécessaires à l'enclenchement d'un cercle vertueux de progression des salaires et des conditions de vie. Il a été traité, de manière court-termiste, par des mesures d'appoint, des mécanismes de soutien et une redistribution croissante. Ces dispositifs ont soutenu le niveau de vie à court terme, mais ils n'ont pas compensé le ralentissement des gains de productivité face à nos concurrents et les besoins croissants de notre système social.

Cette logique atteint désormais ses limites. La rémunération par la redistribution ne peut plus constituer la réponse principale à la crise du pouvoir d'achat. Cette stratégie a alimenté une stagnation des salaires qui a elle-même entravé l'égalité des chances en ne permettant plus l'ascension sociale par le travail. **Il faut revenir aux fondamentaux : un travail qui paie, qui permette de vivre dignement et qui garantisse que l'activité soit toujours plus bénéfique que l'assistance.**

Pour restaurer la promesse républicaine d'émancipation par le travail, un nouveau contrat social entre l'État, les entreprises, les actifs et les inactif doit être passé : un travail qui paie mieux, une flexibilité accrue pour ceux qui le souhaitent et une répartition plus juste des efforts et des gains. **L'ambition est d'augmenter le salaire net, de renforcer le tissu productif et de mieux partager la valeur créée.** Le salaire doit redevenir un vecteur d'ascension sociale au cours de la vie et entre les générations.

AXE 1

RÉMUNÉRER MIEUX EN AUGMENTANT LE SALAIRE NET

Le travail doit redevenir la première source d'augmentation du pouvoir d'achat. Nous proposons d'augmenter directement le salaire net, de rouvrir les perspectives de carrière, de corriger les désincitations à l'emploi.

1. Basculer une partie des cotisations familiales et maladies vers la TVA

Le financement de notre modèle social ne peut reposer aussi largement sur les revenus du travail. Comme indiqué préalablement, les pays de même ambition sociale s'appuient sur la taxation lourde de la consommation. Il s'agirait donc de faire **basculer le financement des parties non-contributives des dépenses sociales de nos politiques familiales et de l'assurance maladie sur l'ensemble des consommateurs, et non sur les seuls travailleurs**. Cette bascule induirait à terme, une hausse d'environ 4 % des salaires nets, en contrepartie d'une hausse équivalente de TVA.

2. Alléger sensiblement les charges sur les bas et moyens salaires

Réduire la trappe à bas salaires en accroissant et en lissant les exonérations accordées au titre de la Réduction générale dégressive unique (RGDU), afin de rendre moins coûteuses les progressions salariales. Les allégements concentrés autour du SMIC ont fortement soutenu l'emploi peu qualifié, mais leur retrait rapide peut renchérir les augmentations de salaire et freiner la progression des actifs vers les rémunérations intermédiaires.

La réforme maintiendrait un **taux maximal d'exonération proche de 40 % au niveau du SMIC**, atténuerait sa dégressivité et reporterait son extinction de 3 à 3,5 SMIC. Calibrée à environ 18 Md€ par an, elle porterait le taux d'allègement d'environ 13,4 % à 19,4 % à 1,5 SMIC, et de 2,7 % à 5,5 % à 2,5 SMIC. Sous l'hypothèse d'une répercussion partielle de la baisse du coût du travail dans les rémunérations, elle pourrait soutenir à moyen terme le salaire net d'environ 4 % à 1,5 SMIC et 1,5 % à 2,5 SMIC.

3. Recentrer notre assurance-chômage pour motiver l'emploi

Il s'agit de ramener notre assurance-chômage au niveau des pratiques de nos voisins européens pour alléger les charges pesant sur le travail. Les gains escomptés sont rendus aux salariés via une baisse correspondante des cotisations finançant cette assurance.

- **Abaisser le plafond des indemnités maximales de 8 500 € mensuels à 3 500 €.** Les principaux pays européens sont en moyenne à 3 000 €. Plafonner en parallèle les cotisations (autour de 3 SMIC) pour rendre ce mécanisme d'assurance proportionnel. Pour mémoire, l'indemnité moyenne est de 1040 € et un tel dispositif ne concernerait que 2 % des allocataires.
- **Réduire la durée maximale d'indemnisation de 18-24 mois à 12-18 mois**, en préservant le mécanisme actuel d'ajustement, notamment avec une durée plus courte lorsque le marché de l'emploi est tendu et plus longue en cas de mauvaise conjoncture.
- **Relever la durée minimale d'affiliation** nécessaire pour l'ouverture des droits **de 6 mois actuellement à 9 mois**, soit la moyenne chez nos principaux partenaires européens.
- **Ralentir la recharge des droits** par une baisse du cœfficient de conversion pour le calcul de la durée d'indemnisation de 0,75 à 0,6.
- **Réformer les régimes et caisses d'assurance chômage sectoriels** qui affichent les plus lourds déficits structurels

FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT

4. S'occuper spécifiquement du travail des jeunes

Comme détaillé dans la *Note Retraite*, **la contribution accrue des retraités** - par le recalcul de leur niveau de pension et la suppression de certains avantages fiscaux - **permettrait de financer une baisse des cotisations retraite**, principalement ciblée sur les plus jeunes. Cette baisse atteindrait 4 points en moyenne et pourrait aller jusqu'à 8 points pour les moins de 30 ans, soit un gain moyen de pouvoir d'achat de 152 € par mois. Par défaut, ce supplément de revenu sera versé sur un plan d'épargne retraite afin de constituer un complément de pension. L'assuré conservera la possibilité de mobiliser une partie de cette épargne pour financer l'acquisition de sa première résidence principale.

Il est également proposé de **recentrer l'apprentissage sur les métiers stratégiques et en tension d'une part et sur les publics les plus éloignés de l'emploi** d'autre part. L'apprentissage, réussite arithmétique d'un point de vue emplois créés, a surtout bénéficié au tertiaire et au supérieur, alors que l'industrie éprouve des difficultés en matière de recrutement. La réforme de mars 2026 a corrigé le tri par diplôme mais n'a pas agi sur le ciblage des secteurs. **25 % de l'aide pourraient être versés à l'embauche effective de l'apprenti afin d'inciter les recrutements**. Ce recentrage suppose un dialogue régulier entre l'État, les régions, les branches professionnelles et les entreprises afin d'adapter la carte des formations aux besoins en compétences. Ce rapprochement doit préserver les missions générales de l'école et de l'enseignement technique et éviter de subordonner les formations aux seuls besoins immédiats des employeurs.

- **Établir par décret une liste de certifications stratégiques**, fondée sur la tension de recrutement, l'appartenance aux filières prioritaires et un solde net de créations d'emplois, révisée tous les deux ans.
- **Porter l'aide à l'embauche à 6 000 € sur cette liste et la supprimer sur les formations supérieures des filières saturées,** commerce, gestion, communication, à enveloppe constante.
- **Étendre l'aide à la deuxième année pour les seules certifications stratégiques**, là où la durée des formations techniques rend une aide limitée à la première année insuffisante.
- **Aligner les niveaux de prise en charge** de France Compétences sur la même liste, un ajustement de paramètre applicable sans loi.
- **Conditionner l'aide des entreprises de plus de 250 salariés à leur taux d'embauche effectif** à l'issue des contrats précédents, pour neutraliser l'effet d'aubaine.

AXE 2

FLEXIBILISER LE TRAVAIL POUR CEUX QUI LE SOUHAITENT

Le pouvoir d'achat ne se résume pas au salaire horaire. Il résulte aussi de la quantité de travail. Trop souvent, les Français qui souhaiteraient travailler plus se voient entravés par un cadre excessivement rigide et uniforme. Nous proposons donc une plus grande agilité de notre cadre contractuel pour permettre une meilleure adéquation entre les préférences des travailleurs et les possibilités qui leur sont offertes.

1. Libérer le temps de travail au plus près du terrain

À court terme, il faut **encourager des accords de branches et d'entreprises pour permettre aux acteurs économiques qui le souhaitent d'accroître le nombre d'heures hebdomadaires**. Sans imposer une règle universelle et obligatoire, il s'agit de permettre la rencontre entre les demandes des travailleurs et les besoins des entreprises.

Comme précisé dans la *Note Compétitivité*, ces accords doivent garantir une répartition équitable de l'effort additionnel consenti et donc porter sur les cadres et les non-cadres :

- Pour les non-cadres, cet encouragement commence avec une exonération partielle des charges sociales et de la fiscalité sur les heures travaillées au-delà de 35h par semaine afin de **redistribuer aux entreprises et aux salariés une part des bénéfices collectifs issus du travail supplémentaire**.
- Pour les salariés au forfait annuel en jours, **les RTT seraient rachetées avec les mêmes exonérations** que pour les heures travaillées en plus, mais **assorties d'une décote** au titre d'un effort spécifique des employés les mieux rémunérés en faveur des métiers les plus pénibles.

Des dispositifs similaires existent déjà sur une base individuelle volontaire, il s'agit ici de les généraliser et de les rendre obligatoires une fois la négociation arrêtée, entreprise par entreprise ou branche par branche.

Dans une perspective à moyen et à long terme, **entamer des négociations en vue de libérer la durée hebdomadaire du travail et sortir d'une durée légale servant de référence aux heures supplémentaires** pour permettre de meilleures adaptations aux besoins et aux préférences des entreprises et des salariés, incluant des intensités de travail très variables et de la flexibilité sans pour autant précariser les salariés.

Dans cette même logique d'encouragement à l'activité, il convient de **faciliter le rachat de jours de RTT et de congés payés** :

- Autorisation pour tout salarié de convertir ses jours de RTT non pris et une partie de ses congés payés (au-delà de quatre semaines de congés légaux) en rémunération nette, par simple accord entre l'employeur et le salarié,
- sans plafond annuel.

  Les sommes versées seraient exonérées de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu dans la limite d'un plafond annuel de 10 jours. La mesure prolonge et pérennise les dispositifs temporaires introduits par la loi pouvoir d'achat de 2022, qui avaient démontré un taux de recours significatif. Pour un salarié au salaire médian rachetant 5 jours par an, le gain net est de l'ordre de 400 à 500 € supplémentaires, immédiatement disponibles.

2. Faciliter le cumul des activités pour augmenter les revenus

Le système fiscal et social français reste largement conçu autour d'un emploi unique exercé à temps plein. La complexité administrative, les effets de seuil sur les prestations et les restrictions applicables au cumul emploi-retraite limitent la possibilité de compléter ses revenus et peuvent favoriser la non-déclaration d'activités secondaires. La réforme vise donc à garantir qu'un euro supplémentaire déclaré augmente toujours le revenu disponible, à faciliter la diversification des sources de rémunération et à faire revenir vers l'économie formelle une partie des activités aujourd'hui dissimulées. Un tel cumul contribuerait à relever le taux d'emploi des seniors. Nous proposons par ailleurs d'**exonérer partiellement de cotisations sociales le second emploi salarié** lorsque le **revenu total demeure inférieur à deux SMIC**, et de **créer une déclaration unique pour les travailleurs pluriactifs**. Ce dispositif devra être assorti de règles claires de définition de l'activité principale et de l'activité secondaire afin d'éviter un dévoiement de la mesure.

FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT

3. Permettre de nouvelles formes de salariat

- **Créer un contrat de travail spécifique « Projet Innovant à Haut Risque »** qui assouplit les droits de certains travailleurs à haute rémunération dans des secteurs très porteurs pour des projets innovants à durée limitée. Le but est de retenir des talents fortement demandés à l'international pour favoriser la prise de risque et les projets d'innovation dans certaines technologies stratégiques. Ce contrat - à durée limitée pouvant aller jusqu'à 5 ans - serait accessible aux salariés percevant au moins 80 000 € bruts annuels et permettrait des modalités de rupture simplifiées, assorti d'un important intéressement du salarié au succès du projet sujet à un traitement fiscal préférentiel.

  Un encadrement très strict serait opéré pour s'assurer de la nature innovante du projet, des technologies de rupture mobilisées et de l'exécution des clauses du contrat. Les jeunes entreprises innovantes et leurs fondateurs seraient éligibles à ce dispositif.

AXE 3

GARANTIR UNE MEILLEURE RÉPARTITION DES GAINS

1. Généraliser la participation et l'actionnariat salarié

Les salariés doivent pouvoir bénéficier plus directement des gains de productivité et de la valeur créée par leur entreprise. Or les quatre millions de salariés des TPE restent aujourd'hui largement exclus des dispositifs de participation et d'actionnariat salarié, conçus principalement pour les entreprises de plus grande taille.

- **Créer un fonds mutualisé permettant d'ouvrir la participation aux salariés des TPE volontaires** et de **soutenir prioritairement l'abondement de l'employeur en faveur des bas salaires**. L'objectif est de tripler le taux d'actionnariat salarié, afin que davantage de travailleurs deviennent copropriétaires de la valeur qu'ils créent et bénéficient directement de la croissance de leur entreprise.
- **Réduire le forfait social sur les dispositifs ouverts à tous les salariés**, simplifier les augmentations de capital réservées aux salariés et accompagner les PME. Les avantages fiscaux seraient conditionnés à une diffusion large des dispositifs et non concentrés sur les seuls dirigeants.
- **Assouplir les règles fiscales autour de l'acquisition d'actions par les salariés** des entreprises (stock options) afin d'encourager une rémunération complémentaire fidélisante, en augmentant notamment les plafonds de l'intéressement.

2. Redynamiser le dialogue social par une représentativité élargie

Réformer la représentation syndicale en rendant obligatoire la participation au vote pour les salariés des entreprises de plus de 50 salariés afin de favoriser un dialogue social élargi et véritablement représentatif. Les syndicats seront invités à jouer un rôle proactif dans ce retour à la dynamique d'emploi, et les modalités de leur financement sont également à adapter dans cette perspective.

3. Développer l'économie des services à la personne

Une partie importante des activités de garde d'enfants, d'aide à domicile ou des emplois saisonniers demeure exercée sans déclaration. Cette situation prive les travailleurs de droits sociaux, réduit les recettes de la protection sociale et expose les particuliers employeurs à une forte insécurité juridique. Or, l'économie des services à la personne constitue une manne inexploitée pour le pouvoir d'achat. Elle constitue à la fois un gisement d'emplois et de flexibilité pour les demandeurs d'emploi, notamment les jeunes, et une aide précieuse pour les actifs souhaitant travailler plus.

La réforme renforcerait l'attractivité du CESU et des dispositifs déclaratifs simplifiés, en **réduisant le coût de l'emploi déclaré et en relevant les plafonds d'exonération dans les secteurs les plus exposés au travail dissimulé**. L'objectif est de rendre la déclaration plus simple et plus avantageuse que le recours au travail non déclaré, afin de sécuriser les travailleurs, les employeurs et le financement de la protection sociale.

4. Élargir de manière ciblée les compléments salariaux

Les titres-restaurant, les chèques-vacances, les CESU préfinancés et les autres dispositifs fléchés soutiennent directement les dépenses du quotidien. Ces avantages affectés complètent les ressources des bénéficiaires tout en orientant certaines dépenses. Leur régime juridique et fiscal diffère de celui du salaire versé en espèces. Ils demeurent pourtant inégalement accessibles, notamment aux salariés des PME et aux travailleurs indépendants.

- **Ouvrir à la concurrence l'émission des chèques-vacances**, en mettant fin au monopole de l'ANCV, qui freine aujourd'hui l'accès de milliers de salariés à ce bénéfice, tout en sécurisant par un mécanisme dédié le financement de sa mission sociale.
- Encourager, par la négociation de branche entre entreprises et partenaires sociaux, la diffusion de ces dispositifs auprès des salariés des PME et des travailleurs indépendants, aujourd'hui les plus éloignés de ces outils.
- **Relever les plafonds d'exonération**, titre-restaurant porté à 9 € contre 7,32 € au 1er janvier 2026, pour un coût estimé d'environ 600 millions d'euros.
- Consolider les différents dispositifs au sein d'un **unique compte-tickets** permettant à chacun d'utiliser ce complément de rémunération selon ses besoins propres et le moment (transport, alimentation, voyage, loisirs…).

Les deux premières mesures n'appellent pas de dépense fiscale nouvelle.

FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT

FEUILLE DE ROUTE

DANS LES 100 PREMIERS JOURS

LE CADRE BUDGÉTAIRE ET LES RÈGLES DU JEU

La réforme doit être présentée comme un ensemble cohérent : il s'agit de mieux répartir le financement de notre modèle social entre le travail et la consommation, afin d'alléger les prélèvements sur l'activité et d'augmenter les rémunérations nettes.

Le premier PLF porte la hausse de TVA et l'affectation des recettes correspondantes à la Sécurité sociale. Le premier PLFSS organise parallèlement la baisse des cotisations famille et maladie ainsi que l'accroissement de la RGDU. La hausse de la fiscalité sur la consommation et l'augmentation attendue des salaires nets constituent les deux versants d'une même bascule et doivent donc entrer en vigueur de manière coordonnée.

La réforme de l'assurance chômage est engagée sans attendre par la voie réglementaire. Les économies dégagées sont réaffectées à la baisse des cotisations qui financent le régime. Le décret établissant la liste des certifications stratégiques permet également d'engager le recentrage des aides à l'apprentissage.

LA PREMIÈRE ANNÉE

LA NÉGOCIATION ET LA PROGRAMMATION

Les négociations relatives au temps de travail sont ouvertes, afin de permettre aux accords collectifs d'adapter la durée du travail aux besoins des salariés et des employeurs.

Deux textes législatifs complètent cette première séquence. Le premier étend les dispositifs de partage de la valeur aux salariés des TPE-PME et favorise le développement de l'actionnariat salarié. Le second traite des règles relatives à la durée du travail, de la pluriactivité, du cumul emploi-retraite, des nouvelles formes de contrat et de la représentation des salariés.

Les dispositions nécessaires au développement des services à la personne et à l'élargissement des compléments salariaux ciblés sont adoptées dans le même temps.

POUR LA SUITE DU MANDAT

Le déploiement des mesures doit préserver un équilibre à la fois budgétaire, économique et social. Les baisses de prélèvements sur le travail ne sauraient ainsi remettre en cause la trajectoire de redressement des finances publiques. Parallèlement, la hausse de la fiscalité sur la consommation doit aller de pair avec la progression des rémunérations nettes permise par la bascule.

Les pouvoirs publics doivent veiller à la pleine utilisation des nouveaux dispositifs par les entreprises et les salariés : accords sur le temps de travail, cumul d'activités, participation et actionnariat salarié, services à la personne et compléments salariaux ciblés.

Un suivi annuel mesure les effets de la réforme sur les salaires nets, l'emploi, les prix, la compétitivité et les finances publiques, ainsi que la diffusion des dispositifs de partage de la valeur dans les TPE-PME.

COÛT ET RESSOURCES

Environ

36 Md€

de recettes publiques en moins par an

Axe 1 - alléger le coût du travail : 32 Md€ de recettes publiques en moins

· Une partie des cotisations famille et maladie est basculée vers la fiscalité générale pour 37 Md€. Cet allégement est financé par une hausse de la TVA et n'est donc pas comptabilisé.

· La sortie de la trappe à bas salaire pour rouvrir les progressions salariales au-dessus du SMIC est chiffrée à 18 Md€.

· Le plafonnement de certaines cotisations patronales à 4 SMIC est articulé autour d'un quantum de 7 Md€.

· L'allégement des cotisations de l'assurance chômage coûte 7 Md€.

Axe 2 - flexibiliser le travail : 1,8 à 3,1 Md€ de coûts pour les finances publiques

· Cumul des emplois : 1,4 à 2,3 Md€.

· Monétisation du temps de travail : 0,4 à 0,8 Md€.

Axe 3 - garantir une meilleure répartition de la richesse créée : 1,6 à 3,4 Md€

· Partage de la valeur : 1 à 2,8 Md€

· Exonération des titres restaurants : 0,6 Md€

Il est escompté que ces allégements nourriront l'investissement productif, le pouvoir d'achat des salariés et la création de valeur, avec un effet retour positif sur les finances publiques. Par ailleurs, les effets des recommandations non budgétaires, telles que la réorganisation du marché du travail, ne sont pas pris en compte. Les coûts mentionnés doivent donc être lus comme une fourchette haute.

L'augmentation du pouvoir d'achat ne pourra se perpétuer que par une hausse durable des gains de productivité, combinant durée du travail, innovations et investissements.

Une partie de ces mesures seront financées par une hausse de la TVA, afin de mieux équilibrer l'effort entre production et consommation. Le financement complet sera détaillé dans la *Note Finances Publiques*.

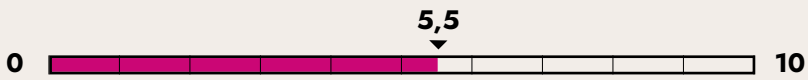
FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT

INDICE D'ACCEPTABILITÉ CITOYENNE

Afin de mesurer l'acceptabilité des réformes proposées, **l'Institut Montaigne et Verian** ont développé un Indice d'Acceptabilité Citoyenne, noté de 0 à 10.

Cet indice synthétise trois dimensions essentielles de l'acceptabilité d'une réforme : son impact perçu pour la société, sa légitimité et son acceptabilité morale, ainsi que l'adhésion personnelle qu'elle suscite.

UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT



Il est calculé à partir des réponses des Français à trois questions posées après présentation de chaque projet de réforme. **Plus le score est élevé, plus la réforme est jugée acceptable par les citoyens.**

Les résultats sont issus d'une enquête en ligne réalisée en août et septembre 2026 auprès d'un échantillon de 1 500 personnes représentatif de la population française âgée de 18 ans et plus.

MIEUX COMPRENDRE

Martinot, B., & Morel, F. (2025). *Le travail est la solution : Réconcilier les Français avec le travail. Hermann.*

Foucher, A. (2024). *Sortir du travail qui ne paie plus.* Éditions de l'Aube.

Institut national de la statistique et des études économiques. (2025). *Salaires et coût du travail en Europe. Dans Emploi, chômage, revenus du travail.*

Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques. (2025). *Les dépenses de santé en 2024 : Résultats des comptes de la santé, édition 2025.* DREES.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares). (2024). *Évaluation de la dégressivité des allocations chômage : Effets sur le retour à l'emploi, les salaires et la qualité de l'emploi.* Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

Landais, C., Michaillat, P., & Saez, E. (2018). A macroeconomic approach to optimal unemployment insurance: Theory. *American Economic Journal: Economic Policy, 10(2), 152-181.*

Landais, C. (2015). Assessing the welfare effects of unemployment benefits using the regression kink design. *American Economic Journal: Economic Policy, 7(4), 243-278.*

QUE SE PASSE-T-IL SI ON NE FAIT RIEN ?

OCDE — *GDP per hour worked : Suisse, premier rang des grandes économies européennes.*

OCDE — *Profil pays Suisse, négociation salariale au niveau sectoriel (CCT, couverture 51,5%, 2021).*

Département fédéral des finances suisse — *Autonomie et concurrence fiscale des cantons*.

LPP/BVG 2e pilier = *+60% du patrimoine financier à la retraite.*

OCDE, Base de données des salaires annuels moyens (Annual Average Wages — real, PPP-adjusted). *Données 2024 : ŒCD Wage Bulletin*, mars 2025.

Cusset, P.-Y., Prada-Aranguren, A. G., & Trannoy, A. (2021). *Les dépenses pré-engagées : près d'un tiers des dépenses des ménages en 2017 (La Note d'analyse, no 102)*. France Stratégie.

INSEE, Les salaires dans le secteur privé en 2022, *INSEE Première n°1971 — cadres : –1,2% en réel, 1er décile : –0,1%.*

INSEE, Les salaires dans le secteur privé en 2023, *INSEE Première n°2020 — cadres : –2,8% en réel ; bas salaires positifs grâce au SMIC.*

INSEE, Les salaires dans le secteur privé en 2024, *INSEE Première n°2079 — reprise modérée (+0,7 à +0,9% selon décile).*

INSEE, Comptes de la Nation 2024 — *revenus du patrimoine +15,9% en 2023, contribution de +1,3 point au pouvoir d'achat global.*

· INSEE Flash Île-de-France n°98 — *confirmation de la baisse plus prononcée pour les cadres (–1,7% pour le 9e décile entre 2021-2023).*

INSEE (2025). *Consommation et épargne des ménages.* Dans France, portrait social 2025.

QUELS SONT NOS ATOUTS ?

Gesta, M. (2025, 25 septembre). *Analyse de la composition des recettes de TVA (Trésor-Éco, n° 371).* Direction générale du Trésor.

LE CHAMP DE CONTRAINTES

Cour des comptes. (2026). *La situation des finances publiques début 2026.*

IDÉE DU DÉBAT N°1

Unédic. (2025). *Étude d'impact de la convention d'assurance chômage du 15 novembre 2024.*

Unédic. (2026). *Rapport financier 2025.*

IDÉE DU DÉBAT N°2

Sur revalorisation SMIC : Cour des comptes. (2024, mai). L'indemnisation des arrêts de travail pour maladie du régime général. *Rapport annuel sur les lois de financement de la sécurité sociale.*

Conseil d'analyse économique. (2026). *Mesurer l'efficacité de l'assurance chômage (Note du CAE no 90).*

Ferreira, J., Fontaine, F., Lapeyre, A., Laveissière, E., Rathelot, R., Roulet, A., & Salaün, R. (2026). Modéliser l'impact financier des réformes de l'assurance chômage (Focus no 133). *Conseil d'analyse économique.*
Heyer, É. (2024). *Quelle incidence d'un SMIC à 1 600 euros sur l'emploi ? Observatoire français des conjonctures économiques.*

les REPÈRES de MONTAIGNE

Cette note, publiée par l'Institut Montaigne, fait partie de la collection :
Les repères de Montaigne, 25 recommandations pour la France
Dépôt légal : Octobre 2026
Sous la direction générale de Marie-Pierre de Bailliencourt
Enquête territoriale : Institut Enterritoires
Enquête d'acceptabilité : Verian

Design graphique : Élodie Ruiz ; Studio Nathalie Bastide
Mise en page : Vy-Linh Nguyen





Imprimé en France par Maqprint
ISSN : 1771-6756

Institut Montaigne
59 rue La Boétie, 75008 Paris
Tel. +33 (0)1 53 89 05 60
institutmontaigne.org

INSTITUT Montaigne

MÉTHODOLOGIE

Chaque note est le produit d'une réflexion collégiale. Celle-ci mobilise **25 années d'expertise en politiques publiques, plusieurs mois de revue de littérature scientifique et d'analyses de données officielles sourcées.** Elle s'appuie sur des auditions de chercheurs, d'économistes et d'experts indépendants, ainsi que sur des échanges réguliers avec les entreprises adhérentes de l'Institut Montaigne, des élus et des personnalités œuvrant au quotidien dans les territoires.

Nous avons tenu compte des idées présentes dans le débat politique et des attentes exprimées par les Français, telles qu'elles ressortent des enquêtes et sondages de ces derniers mois. Les mesures que nous proposons découlent ainsi d'arbitrages pris dans l'intérêt de la France en conciliant efficacité, faisabilité opérationnelle et acceptabilité citoyenne.

MERCI !

L'Institut Montaigne remercie chaleureusement son comité directeur, ses équipes internes, les experts permanents et associés, les entreprises adhérentes ainsi que l'ensemble de ses partenaires, qui ont contribué pendant 18 mois à l'élaboration de ces notes.

INSTITUT Montaigne

REPÈRES POUR LA FRANCE

L'Institut Montaigne, espace de réflexion indépendant et apartisan, au service de l'intérêt général, s'engage dans la préparation de l'élection présidentielle 2027.

Parce que nous pensons qu'il est indispensable de favoriser un débat démocratique sur le fond, réaliste et nuancé, **nous publions 25 notes thématiques pour informer les citoyens et inspirer les candidats.**
En diffusant un contenu accessible à tous, nous souhaitons **donner des repères sur l'état réel de la France, poser un diagnostic et encourager les arbitrages nécessaires** au service de 4 ambitions : créer de la richesse, vivre ensemble, se protéger et mettre en œuvre nos politiques publiques.

Cette initiative vise à restaurer la confiance politique et à dessiner pour la France un futur désirable.