Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 9 novembre 2026

La France en retard en matière de transparence salariale



La France dispose théoriquement jusqu'au 7 juin 2026 pour adopter une loi transposant la directive européenne sur la transparence salariale. Ce texte , précise le Groupe SVP, est issu de la Stratégie égalité hommes-femmes portée par la Commission européenne. Il vise à permettre à tout salarié de connaître la rémunération moyenne pratiquée pour un travail 'de même valeur' que le sien, ainsi que les écarts de rémunération entre hommes et femmes au sein de son entreprise. Les entreprises se préparent déjà à ce bouleversement, mais dans un contexte juridique encore très incertain.

« Il est désormais acté que la France ne respectera pas l'échéance du 7 juin, explique le groupe de conseil SVP. Seul un avant-projet de loi a été soumis aux partenaires sociaux, qui suscite encore de fortes critiques. Le débat parlementaire est attendu à l'automne, et une mise en œuvre effective avant 2027 semble peu probable. Ce n'est pas la première fois que la France tarde à transposer une directive européenne mais l'incertitude qui en découle n'est pas sans risque pour les employeurs : en cas de litige sur une inégalité salariale, le juge pourrait interpréter le droit français à la lumière du droit européen. »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 9 novembre 2026

Ce que la directive change concrètement
Quatre impacts majeurs sont à anticiper. Dès la phase de recrutement, les entreprises devront indiquer une fourchette de rémunération dans leurs offres d'emploi, et il leur sera interdit de demander l'historique salarial d'un candidat. L'objectif étant de permettre une libre négociation, sans reconduire mécaniquement une sous-rémunération d'un poste à l'autre.

Pour les salariés en poste, un véritable droit à l'information est créé. Chaque collaborateur pourra demander par écrit, directement ou via ses représentants du personnel, les niveaux de rémunération moyens, ventilés par sexe, pour les salariés accomplissant le même travail ou un travail de même valeur. Les clauses de non-divulgation du salaire seront par ailleurs interdites. Précision importante : il s'agit de données moyennes, et non des salaires individuels de collègues identifiés.

L'index égalité professionnelle sera également refondu: les cinq indicateurs actuels remplacés par sept nouveaux et une obligation d'analyse conjointe avec les représentants du personnel en cas d'écart non justifié ou corrigé dans un délai de six mois. Enfin, le cadre répressif sera significativement durci, avec des sanctions financières dissuasives et, surtout, une inversion de la charge de la preuve : en cas de discrimination présumée ou de manquement à l'obligation d'information, c'est à l'employeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination. « On passe d'une culture du secret et d'une rémunération déterminée au cas par cas, à une véritable politique salariale objectivée et justifiée, explique Laura Siméon, experte RH pour le Groupe SVP. C'est un changement de culture autant que de pratique RH. »

> « La majorité des salariés envisage déjà d'exercer ce droit à l'information. »
>
> *Laura Siméon, experte RH pour le Groupe SVP*

La notion de 'travail de même valeur' : le principal écueil
C'est la notion centrale du dispositif, et la plus délicate à appréhender. Si la comparaison entre salariés occupant un même poste ne pose guère de difficultés, celle entre salariés accomplissant un « travail de même valeur » est autrement plus complexe. La directive renvoie à des critères tels que les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail sans pour autant fournir de méthode. L'avant-projet envisage d'y ajouter les 'compétences non techniques', une notion dont la subjectivité potentielle devra être rigoureusement encadrée.
Les salariés, de leur côté, devront être vigilants : ne pas s'arrêter au seul intitulé de poste, inclure dans la comparaison tous les éléments de rémunération (primes, avantages en nature) et rester attentifs aux critères flous ou potentiellement discriminatoires.

Comment les entreprises peuvent-elles se préparer ?
« Malgré les freins réels (impact organisationnel et financier, données à consolider, interrogations du management, risque de tensions sociales), l'anticipation est indispensable, estiment les experts de SVP. Trois étapes s'imposent : cartographier les postes existants ; définir des critères objectifs et non sexistes

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 9 novembre 2026

pour constituer les catégories de comparaison, par voie de négociation ou unilatéralement ; former et accompagner le management, relais clé de la politique salariale. »

« La majorité des salariés envisage déjà d'exercer ce droit à l'information, rappelle Laura Siméon. Les entreprises qui ne s'y seront pas préparées devront justifier leur politique de rémunération dans l'urgence avec, en cas de manquement, la charge de la preuve qui pèse désormais sur elles. »

Les branches professionnelles auront également un rôle structurant à jouer, notamment auprès des PME. Celles qui n'ont pas revu leurs classifications depuis plus de cinq ans ont tout intérêt à engager dès maintenant ce chantier : une révision des classifications s'accompagnant souvent, in fine, d'une révision salariale.

L.G.

Deux tiers des entreprises prévoient des augmentations salariales en 2026

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 9 novembre 2026



Alors que la transparence salariale s'impose comme un nouveau défi pour les entreprises, les politiques de rémunération repartent à la hausse. Selon la dernière édition du baromètre RH des Éditions Tissot et PayFit, 65 % des entreprises prévoient des augmentations individuelles et 47 % des augmentations collectives en 2026. Une dynamique plus volontariste, qui intervient dans un contexte toujours sous tension pour les RH, confrontés à une surcharge durable et à une pression réglementaire croissante.

Menée auprès de 628 professionnels RH entre décembre 2025 et février 2026, la 9e édition du Baromètre "Les RH au quotidien" des Éditions Tissot et PayFit met en lumière une fonction RH en mutation, confrontée à des exigences croissantes, à une pression durable, et à la recherche d'un nouvel équilibre entre contraintes opérationnelles et transformation de ses pratiques.
Dans ce contexte de pression accrue, la rémunération apparaît comme un levier clé pour redonner des marges de manœuvre aux directions RH.

Rémunération : une accélération nette attendue en 2026
En 2025, seules 28% des entreprises ont fait évoluer leur politique de rémunération. L'année 2026 marque toutefois un changement de posture : 65% des RH interrogés déclarent que leur entreprise prévoit des augmentations individuelles, soit une progression très nette par rapport à 2025. Cette évolution reflète en partie le rôle structurant de la rémunération pour répondre aux attentes des salariés

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 9 novembre 2026

(le salaire restant le premier critère de choix pour 65% des candidats), tout en préservant les équilibres internes en prévision des défis liés à l'entrée en vigueur prochaine de la directive sur la transparence salariale.

> « La transparence salariale est sans conteste un nouvel enjeu-clé pour les RH. »
>
> *Caroline Acs, directrice générale des Editions Tissot*

La transparence salariale s'impose également comme un sujet structurant, avec 56 % des professionnels RH qui l'identifient comme un enjeu prioritaire. Ce qui démontre que la réforme est déjà anticipée dans les agendas RH, avant même son entrée en vigueur.
« La transparence salariale est sans conteste un nouvel enjeu-clé pour les RH. Derrière l'enjeu d'équité, totalement justifié, se cache une réalité plus complexe : celle d'un cadre réglementaire en constante évolution, qui exige des entreprises une mise en conformité rigoureuse », explique Caroline Acs, directrice générale des Editions Tissot.

Si des inquiétudes subsistent, notamment sur les tensions internes qu'elle pourrait cristalliser (38%), elles traduisent surtout un changement d'échelle. La transparence ne se limitera plus à une obligation de conformité, elle obligera les entreprises à revoir en profondeur leurs pratiques de rémunération, à les formaliser et à les objectiver.
Mais si les RH identifient assez facilement les sujets impactants, ils risquent d'avoir du mal à tout mener de front. Car en effet, autre constat du baromètre, la gestion administrative reste encore la mission la plus chronophage dans leur quotidien. Puisqu'ils déclarent y consacrer la majorité de leur temps (entre 3 et 5 heures par semaine), reléguant au second plan d'autres sujets qu'ils estiment pourtant stratégiques comme la qualité de vie au travail ou la formation et la gestion des compétences.

Des RH engagés, mais confrontés à une fatigue et un isolement durables
Le sens du métier reste un point d'ancrage solide avec 97% des professionnels RH qui se sentent utiles, et 90% qui se déclarent épanouis dans leurs missions. Cette adhésion forte confirme le rôle central de la fonction dans les organisations.
Mais cet engagement s'accompagne d'une pression persistante. En effet, 81 % des RH se disent fatigués, voire épuisés, et 70% ressentent de l'isolement. Plus qu'un simple ressenti, ces chiffres peuvent illustrer une tension structurelle.
Les directions RH sont à la fois au cœur des transformations et, en même temps, s'estiment insuffisamment soutenues pour y faire face pleinement.

> « L'enjeu pour les RH aujourd'hui, c'est de retrouver du temps pour se concentrer sur ce qui fait la valeur de leur rôle : l'humain. »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 9 novembre 2026

Firmin Zocchetto, cofondateur et PDG de PayFit

IA : un levier d'efficacité qui accompagne, sans encore transformer

Dans ce contexte de tensions, l'intelligence artificielle progresse rapidement dans les pratiques RH avec 40% des professionnels qui l'utilisent désormais régulièrement. Parmi les usages les plus cités : la rédaction de contenus bien sûr, mais également la veille et le suivi des évolutions juridiques, en cohérence avec leurs enjeux de conformité réglementaires. Pour autant, seuls 2% en ont fait un pilier stratégique.

Ce décalage montre que l'IA est encore utilisée comme un outil d'optimisation, mais qu'elle pourrait peut-être à terme jouer un rôle clé pour automatiser certaines tâches et permettre aux RH de se recentrer sur des enjeux à plus forte valeur ajoutée.

« L'enjeu pour les RH aujourd'hui, c'est de retrouver du temps pour se concentrer sur ce qui fait la valeur de leur rôle : l'humain. L'intelligence artificielle peut les y aider, à condition d'être pensée comme un outil du quotidien. Mais à terme, elle ira plus loin : elle ne se limitera plus à assister, elle permettra aux équipes RH de mieux piloter la rémunération, d'anticiper les évolutions réglementaires et d'accompagner plus finement les transformations de l'entreprise », complète pour sa part Firmin Zocchetto, cofondateur et PDG de PayFit.

L.G.

Méthodologie : Enquête menée auprès de 628 professionnels RH entre décembre 2025 et février 2026

Transparence des salaires : ce qui va changer

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 9 novembre 2026



Service-Public.fr revient sur la directive européenne sur la transparence salariale qui t être obligatoirement transposée dans le droit français avant le 7 juin 2026. Elle vise principalement à améliorer la transparence en matière de rémunération afin de réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

Les entreprises tenues d'appliquer les dispositions de la directive (UE) 2023/970 doivent compter au moins 50 salariés. Il reste néanmoins possible pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés de mettre en œuvre les mesures prévues.

Les principales obligations de l'employeur

Les obligations avant l'embauche
La directive initie la transparence salariale dès le processus de recrutement de l'employeur. En effet, les entreprises devront indiquer dans les offres d'emploi et avant le premier entretien la rémunération proposée ou au moins une fourchette. De plus, le candidat pourra obtenir des informations sur les dispositions pertinentes des conventions applicables. Aussi, une fois la directive transposée, il sera également interdit de demander aux candidats la rémunération de leurs derniers postes et obligatoire de veiller au respect du droit à l'égalité des rémunérations.

Les obligations après l'embauche
La transparence salariale a aussi vocation à s'appliquer en interne, ce qui implique plusieurs changements.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 9 novembre 2026

L'employeur devra donc mettre à la disposition des salariés les critères utilisés pour déterminer :

- la rémunération ;
- les niveaux de rémunération ;
- la progression de la rémunération.

Les employeurs se conformeront au RGPD afin de protéger ces données salariales.

La mise en place de comptes rendus
Des reportings devront être réalisés, mais ces derniers sont soumis à des critères différents en fonction de la taille de l'entreprise :

- les entreprises entre 100 et 249 salariés devront communiquer un rapport tous les 3 ans (dès 2027 pour les entreprises entre 150 et 249 salariés et dès 2031 pour les entreprises de 100 à 149 salariés). Une obligation de correction sera imposée à ces entreprises pour tout écart de plus de 5 % ;
- les entreprises de plus de 250 salariés devront envoyer des rapports annuels à l'autorité nationale compétente avec le détail des salaires par genre en affichant les critères de fixation des rémunérations. De plus, elles devront également corriger tout écart de plus de 5 % entre les rémunérations.
- les entreprises de moins de 100 salariés pourront, si elles le souhaitent, effectuer un reporting sur les rémunérations sans obligation de correction si l'écart est supérieur à 5 % ;

Les conséquences pratiques pour les entreprises
Afin de se préparer à cette transposition, les entreprises devront mettre en place plusieurs changements :

- Mise à jour du processus interne des DRH afin de formaliser les critères d'évaluation ;
- révision des grilles de rémunérations détaillées pour justifier les différences de rémunération et les critères de progression ;
- outils RH et juridiques à adapter ;
- revoir la communication interne et externe afin d'informer les salariés et les candidats.

Le renversement de la charge de la preuve
La directive européenne prévoit un renversement de la charge de la preuve en matière de rémunération. Auparavant, le salarié devait prouver que l'employeur avait enfreint les règles concernant la

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 9 novembre 2026

transparence salariale. Lorsque la directive sera transposée, la charge de la preuve reviendra à l'employeur.

Les sanctions applicables
Des sanctions seront prévues en cas de non-respect de la transparence salariale. En effet, en cas d'infraction l'employeur sera sanctionné d'une amende administrative qui sera proportionnelle à la masse salariale ou forfaitaire en fonction de la gravité du manquement. Ces sanctions peuvent aussi être appliquées aux diffuseurs d'emploi.

Salaire : confirmation de la baisse des budgets d'augmentations



Dans un contexte économique et politique tendu, les entreprises françaises adoptent une approche prudente en matière de rémunération. Selon le dernier Observatoire de la rémunération LHH, mené auprès de 200 entreprises, les budgets d'augmentations pour 2025

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 9 novembre 2026

poursuivent leur baisse, passant sous la barre de 2,3% annoncée en avril avec à un fin juin un taux atteignant 2,1%. Dans la continuité des années précédentes, les entreprises misent sur d'autres leviers pour soutenir le pouvoir d'achat et se préparer aux nouvelles obligations réglementaires en matière d'équité salariale.

« La baisse des enveloppes budgétaires n'est pas une surprise avec la réduction de l'inflation dans un environnement marqué par des incertitudes multiples : finances publiques sous tension, pression réglementaire, attentes sociales fortes dans un contexte politique et géopolitique sensible. Pour cette année 2025, on observe un retour aux taux d'avant la crise Covid : les entreprises limitent la hausse salariale mais continuent de compenser par des dispositifs ciblés. Au-delà, les premières tendances pour 2026 confirment cette orientation, avec des augmentations envisagées pour 82% des entreprises avec un taux prévisionnel autour de2 %, traduisant une stabilisation après les fortes fluctuations des dernières années » explique Delphine Landeroin, spécialiste des politiques de rémunération chez LHH.

Moins d'augmentations, mais d'autres leviers en faveur du pouvoir d'achat

En 2025, 9 entreprises sur 10 déclarent allouer un budget d'augmentation pour les salaires, avec une chute du taux médian constaté qui atteint 2,1%, loin des prévisions initiales de 2,8%. Les hausses restent ciblées : majoritairement individuelles pour les cadres, plus partagées au profit de mesures collectives pour les employés et ouvriers.

Les mesures spécifiques pour les plus bas salaires gagnent du terrain : près d'une entreprise sur deux prévoit des hausses plus importantes pour les premières tranches de rémunération, et un quart a revu les grilles internes ou instauré des minimas.

Depuis plusieurs années, les entreprises proposent des dispositifs complémentaires à la rémunération sous forme de packages salariaux. Aujourd'hui, malgré des augmentations salariales limitées, elles poursuivent leurs efforts pour soutenir le pouvoir d'achat de leurs collaborateurs en maintenant ces compléments de rémunération. En 2025 :

- 50% ont augmenté leur participation aux repas,
- 30% ont renforcé leur soutien au transport,
- 30% ont mis en place un système de rémunération variable.

Transparence des rémunérations : des budgets dédiés pour l'égalité salariale pour certaines entreprises

Avec la perspective de l'entrée en vigueur d'ici juin 2026 de la directive européenne sur la transparence des rémunérations, les entreprises accélèrent leur transition vers plus d'équité. En 2025, un tiers des entreprises prévoit un budget dédié à l'égalité salariale femmes-hommes, avec un taux médian stable autour de 0,2%.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 9 novembre 2026

Près d'une entreprise sur deux a engagé un diagnostic interne pour évaluer ses pratiques et se préparer aux enjeux et impacts de la transparence des rémunérations avec pour objectif d'adapter sa politique et ses pratiques de rémunération. Il s'agira pour elles de répondre aux exigences règlementaires d'une part mais aussi de favoriser et montrer des conditions de décisions équitables, en questionnant les processus et critères de rémunération.

« Cette année plus que jamais, les entreprises ont tout intérêt à poursuivre leurs efforts pour l'égalité salariale femmes-hommes mais aussi plus largement en cherchant à objectiver plus formellement l'ensemble de leurs pratiques. Avec la nouvelle directive européenne, l'exigence de transparence deviendra concrète et mesurable. Mais au-delà du cadre légal, c'est un levier essentiel pour renforcer la confiance des salariés, montrer l'engagement de l'entreprise en faveur de l'équité, et favoriser l'attractivité. » poursuit Delphine Landeroin.

Enquête menée par LHH

Près de 8 cadres sur 10 favorables à la transparence des salaires

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 9 novembre 2026



Alors que les sujets diversité et inclusion semblent avoir été mis en pause en 2024, de nouvelles initiatives sont attendues pour les mois à venir et pourraient pousser les entreprises à s'engager davantage. Aude Boudaud, directrice au sein du cabinet de recrutement spécialisé Robert Walters, décrypte ces nouveaux bouleversements du marché de l'emploi dans cet article.

La directive européenne pour la transparence salariale doit être appliquée d'ici juin 2026 en France et risque de modifier les pratiques en entreprise. Accès aux rémunérations des salariés accomplissant un travail de même valeur, transparence des rémunérations avant l'embauche : les grilles de rémunération des entreprises risquent d'évoluer d'ici là. Une mesure qui ne fait pas l'unanimité entre entreprises et professionnels. En effet, si parmi ces derniers près 8 sur 10 la jugent positive, les entreprises sont plus mitigées et 45% craignent des répercussions négatives.

78% des cadres en faveur de la transparence salariale

Tensions entre les collaborateurs en cas de disparités, difficultés de négociations, complexité administrative, autant de raisons qui poussent les entreprises à appréhender cette mesure à venir. « Les grilles de rémunération sont déjà un sujet de réflexion permanente pour les DRH, en particulier depuis 2022, avec de fortes tensions entre le marché externe et les grilles internes. L'application de cette directive apporte une nouvelle complexité nécessitant de s'assurer de la cohérence des salaires selon le poids des différents postes, mais aussi de trouver les bons outils pour différencier la très bonne performance », explique Aude Boudaud, directrice au sein du cabinet Robert Walters.

Plus de 9 cadres sur 10 postuleraient davantage si le salaire était indiqué

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 9 novembre 2026

Au-delà de l'équité salariale, cette directive pourrait représenter un levier face à la pénurie de talents et de compétences à laquelle font face de nombreuses entreprises. En effet, l'attraction des talents constitue l'un des 3 atouts principaux de cette mesure d'après 48% des professionnels ayant répondu à cette enquête*, après la réduction de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (68%) et l'amélioration de la confiance envers le management et l'entreprise (58%).

Ainsi, 93% des répondants à cette enquête seraient plus susceptibles de postuler à une offre d'emploi indiquant le salaire proposé, un avantage dont 82% des entreprises sont conscientes. D'ailleurs, certaines d'entre elles ont déjà sauté le pas et mis en place des dispositifs favorisant la transparence salariale, en alignant les rémunérations des collaborateurs possédant les mêmes missions par exemple.

« Les efforts des entreprises pour plus de transparence salariale et de parité sont appréciés par les candidats, même si cela peut rendre la négociation plus délicate, précise Aude Boudaud. Désormais, on ne jugera plus la rémunération en fonction d'un parcours ou d'une rémunération passée, mais plutôt en fonction d'une responsabilité de poste et de la capacité du candidat à assumer les missions qui lui sont proposées. »

Moins de 4 entreprises sur 10 prêtes pour l'application de la directive

Si les termes exacts encadrant cette directives sont encore à définir, les entreprises doivent anticiper cette mesure et mettre en place des actions concrètes : évaluer la cohérence des salaires, adapter leur politique de rémunération, établir une méthodologie d'évaluation des postes, déployer de nouveaux outils, sensibiliser des managers et équipes RH. « Lorsque nous évoquons la directive à venir avec nos clients, les avis divergent : non-sujet pour certains, réel casse-tête pour d'autres. Tout dépend du degré de maturité de l'entreprise. Attention quoi qu'il en soit à la communication vis-à-vis des collaborateurs, au risque de créer un climat social difficile s'ils ne comprennent pas le 'grading' de leur poste », alerte Aude Boudaud.

Prétention salariale : les hommes plus 'efficaces' que les femmes

L'impact de cette directive concerne également les professionnels : si jusqu'à aujourd'hui les candidats avaient tendance à réfléchir « rémunération actuelle + prétention salariale », il faudra désormais revoir le positionnement de la rémunération lors des recherches d'emploi. « Les femmes ne sont pas armées dans ce schéma où les entreprises et recruteurs ne peuvent plus demander la rémunération actuelle, mais uniquement les prétentions : elles ont tendance à répondre avec leur rémunération actuelle, tandis que les hommes ajoutent automatiquement leurs prétentions, note Aude Boudaud. Il y a donc un réel travail d'accompagnement, de préparation et de mentoring à apporter aux candidates ».

**Enquête flash menée auprès de plus de 120 entreprises et 350 professionnels au cours du mois de janvier 2025.*

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 9 novembre 2026

Combien gagnent les salariés vauclusiens ?



L'Insee Paca vient de publier une étude sur les salaires dans le secteur privé. De quoi évaluer le niveau de rémunération selon les zones d'emploi en Vaucluse. Si dans le département c'est à Avignon que les salaires sont les plus élevés, on reste toutefois sous la moyenne régionale.

Dans la nouvelle étude de l'Insee Paca réalisée par Philippe Assael et Olivier Sanzeri, l'Institut national de la statistique et des études économiques a notamment dévoilé le salaire mensuel net moyen en équivalent temps plein par zone d'emploi en Provence-Alpes-Côte d'Azur.

La Région Sud en 3e position, loin derrière l'Île-de-France

« Dans le secteur privé, le salaire net moyen en équivalent temps plein (EQTP) est de 2 472€ par mois en 2022, explique les deux auteurs de l'étude. Provence-Alpes-Côte d'Azur se situe au 3e rang des régions de France où il est le plus élevé, après Auvergne-Rhône-Alpes (2 532€) et loin derrière l'Île-de-France (3 377€). Le salaire net moyen régional en EQTP est ainsi supérieur de 4% à celui de France de province (2 377€ par mois), mais inférieur à la moyenne nationale (2 648€ en France). »

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 9 novembre 2026

Le paradoxe des zones d'emploi interrégionales vauclusiennes

Côté Vaucluse, l'ensemble des bassins d'emploi affichent un salaire mensuel net en dessous de la moyenne régionale (voir tableau ci-dessous). C'est dans la partie Paca de la zone d'Avignon (2 335€) que l'on trouve les plus gros salaires du département. La cité des papes devance Cavaillon (2 250€), Orange (2 192€), Carpentras (2 154€), Bollène (2 120€) et Valréas (2 082€). A noter que pour les zones d'emploi interrégionales, le salaire moyen est paradoxalement toujours supérieur hors Vaucluse : 2 688€ pour le secteur Auvergne-Rhône-Alpes de Bollène-Pierrelatte (soit 568€ d'écart), 2 344€ pour la partie Occitane d'Avignon (9€ d'écart) ainsi que 2 098€ pour la partie Auvergne-Rhône-Alpes de Valréas (16e d'écart). A l'inverse, à Arles les salaires de la partie Paca (2 242€) sont plus élevés que ceux de la partie Occitanie (2 135€), même s'ils restent inférieurs à ceux d'Avignon et Cavaillon.

Les salaires mensuels nets en Paca

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 9 novembre 2026

Zone d'emploi	Salaire mensuel net moyen*
Lyon	2 786€
Cannes	2 745€
Toulouse	2 705€
Bollène-Pierrelatte - Partie Auvergne-Rhône-Alpes	**2 688€**
France	2 648€
Aix-en-Provence	2 628€
Bagnols-sur-Cèze	2 635€
Marseille	2 609€
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 472€
Montpellier	2 418€
Manosque	2 391€
France (hors Île-de-France)	2 377€
Valence	2 350€
Avignon - Partie Occitanie	**2 344€**
Avignon - Partie Provence-Alpes-Côte d'Azur	**2 335€**
Nîmes	2 283€
Cavaillon	**2 250€**
Arles - Partie Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 242€
Orange	**2 192€**
Carpentras	**2 154€**
Arles - Partie Occitanie	2 135€
Bollène - Pierrelatte - Partie Provence-Alpes-Côte d'Azur	**2 120€**
Valréas - Partie Auvergne-Rhône-Alpes	**2 098€**
Valréas - Partie Provence-Alpes-Côte d'Azur	**2 082€**
Alès-Le Vigan	2 064€

**En équivalent temps plein – Source Insee Provence-Alpes-Côte d'Azur*

Cannes champion régional des salaires

Par rapport au reste de la Région Sud, le Vaucluse reste bien loin du podium des revenus de Paca avec Cannes (2 745€), Aix-en-Provence (2 628€) et Marseille (2 609€). Martigues-Salon (2 586€), Nice (2 430€) et Manosque (2 391€) devancent également Avignon. Le chef-lieu de Vaucluse fait cependant mieux que Toulon (2 276€), Fréjus (2 209€), Digne-les-Bains (2 151€) Briançon (2 125€), Menton (2 120€) ou bien encore Gap (2 090€).

Par rapport à nos voisins, le Vaucluse apparaît très éloigné des niveaux de revenus des capitales métropolitaines comme Lyon (2 786€) et Toulouse (2 705€). Plus proche, Bagnols-sur-Cèze affiche un

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

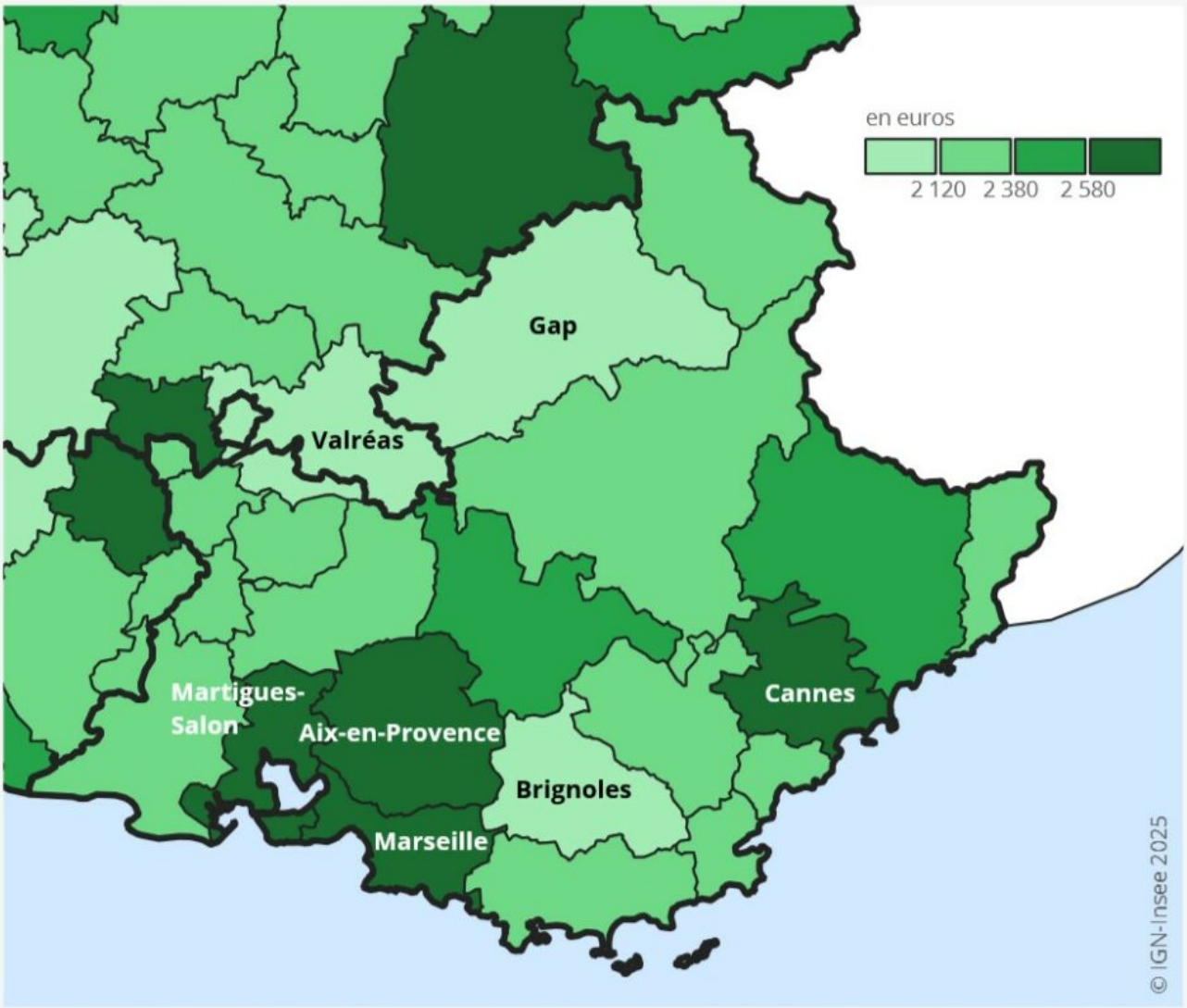
Ecrit par le 9 novembre 2026

niveau assez élevé (2 635€), grâce à une forte présence industrielle autour de Marcoule, alors que Montpellier (2 418€) et Valence (2 350€) sont légèrement au-dessus. La zone d'emploi de Nîmes (2 283€) et encore plus celle d'Alès-Le Vigan (2 064€) sont, en revanche, en retrait d'Avignon.

Salaires mensuels nets moyens en équivalent temps plein par zone d'emploi

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 9 novembre 2026



Note : Pour les zones d'emploi à cheval sur plusieurs régions, les données sont calculées pour chaque partie régionale.
Champ : Salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.
Source : Insee, base Tous salariés 2022.

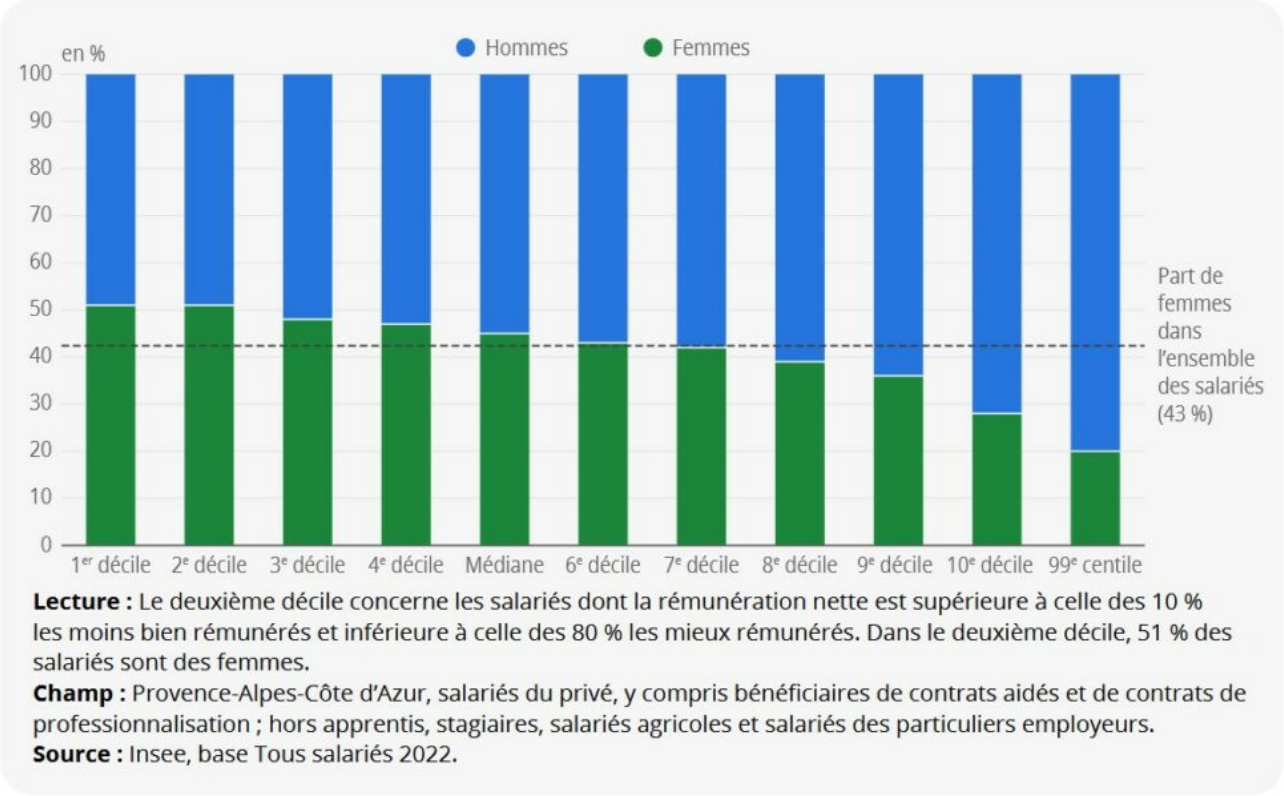
Les rémunérations les plus faibles concernent davantage les femmes

Par ailleurs au niveau régional, l'étude de l'Insee observe que les rémunérations les plus faibles concernent davantage les femmes : « En 2022, dans la région, le salaire moyen en EQTP dans le secteur privé est de 2 251€ mensuels pour les femmes et de 2 640€ pour les hommes. Cet écart de 14,7% en

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 9 novembre 2026

défaveur des femmes est légèrement supérieur à celui observé en France ou en France de province (respectivement 14,1% et 14,3%). »
« Dans le secteur privé, 43% des salariés en équivalent temps plein sont des femmes (contre 46% de femmes parmi les personnes ayant occupé au moins un poste dans le privé dans la région en 2022). Les femmes sont surreprésentées dans le bas de la distribution des salaires : 51% des salariés les moins rémunérés (1er décile) sont des femmes contre seulement 28% des mieux rémunérés (10e décile) et même 20% à l'extrémité haute (1% des mieux rémunérés). »



Lecture : Le deuxième décile concerne les salariés dont la rémunération nette est supérieure à celle des 10 % les moins bien rémunérés et inférieure à celle des 80 % les mieux rémunérés. Dans le deuxième décile, 51 % des salariés sont des femmes.
Champ : Provence-Alpes-Côte d'Azur, salariés du privé, y compris bénéficiaires de contrats aidés et de contrats de professionnalisation ; hors apprentis, stagiaires, salariés agricoles et salariés des particuliers employeurs.
Source : Insee, base Tous salariés 2022.

Part de chaque sexe dans les déciles de la distribution des salaires en EQTP.

« Ces différences s'expliquent principalement par le fait que les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes métiers et ne travaillent pas dans les mêmes entreprises ou les mêmes secteurs d'activité. Au niveau national, à poste et entreprise comparables, c'est-à-dire à profession identique exercée au sein d'un même établissement, l'écart de salaire moyen est sensiblement plus faible et atteint environ 3,4% en 2022. »

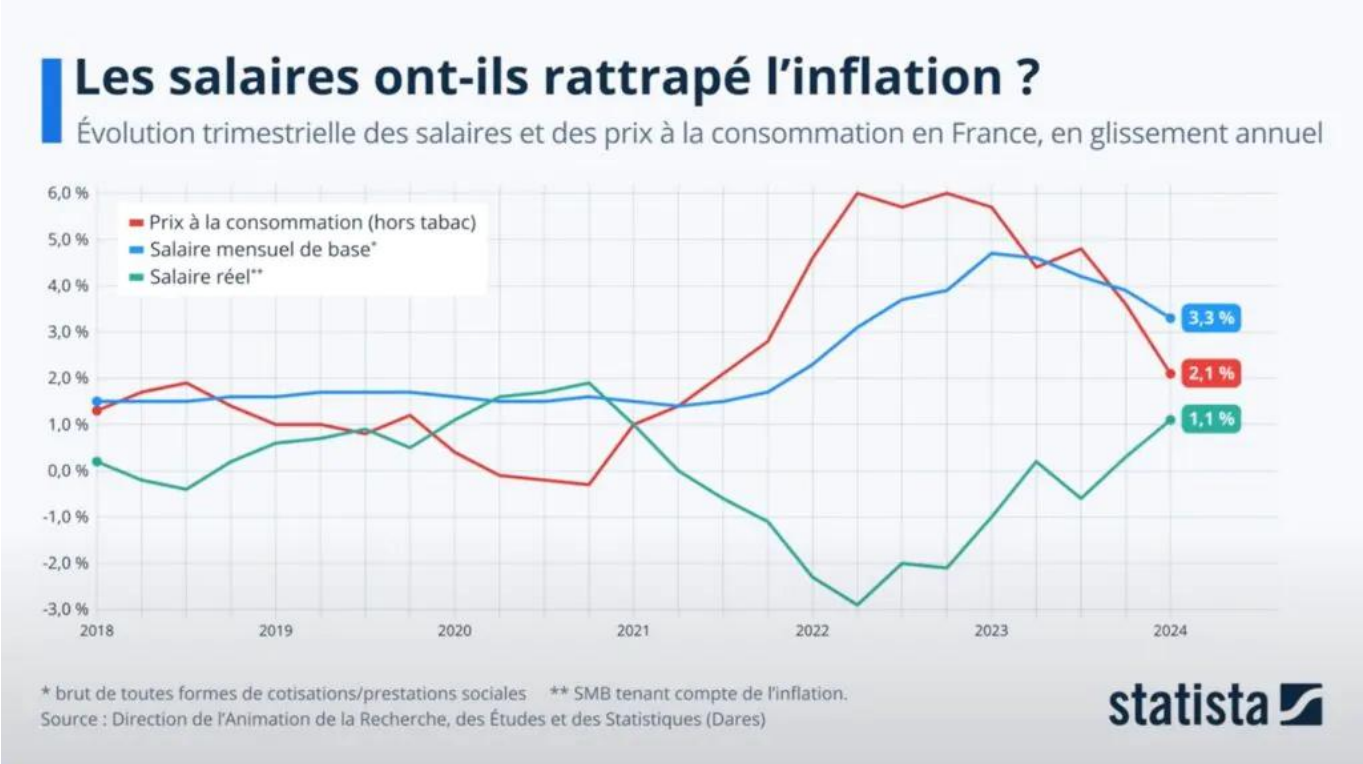
Parmi les salaires les plus élevés, trois sur dix ne concernent pas des cadres
Enfin, l'étude de Philippe Assael et Olivier Sanzeri constate qu'il n'est forcément nécessaire d'être cadre pour obtenir un salaire élevé.
« En Provence-Alpes-Côte d'Azur, parmi les 10% de salariés les mieux rémunérés (dernier décile),

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 9 novembre 2026

environ trois sur dix ne sont pas cadres. Sur 100 salariés non cadres du dernier décile, 64 occupent une profession intermédiaire, 30 sont ouvriers (dont une grande partie ouvriers qualifiés) et 6 sont employés. Les salariés de l'industrie sont nettement surreprésentés, notamment ceux exerçant dans la fabrication de matériels de transport, les industries extractives ou encore dans la cokéfaction et raffinage. Ces non-cadres de l'industrie exercent fréquemment des métiers de technicien d'installation et de maintenance des équipements industriels, de contrôle-qualité (en électricité, électromécanique et électronique…) ou dans le domaine de la recherche et du développement. Les non-cadres du tertiaire sont légèrement sous-représentés dans le dernier décile des rémunérations mais certaines activités sont fréquentes parmi les hauts salaires comme, par exemple, celles de l'information et de la communication et des activités financières et d'assurance. »

Les salaires ont-ils rattrapé l'inflation en France ?



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 9 novembre 2026

En période de forte inflation, lorsque les prix augmentent plus vite que les salaires, les salaires réels (tenant compte du coût de la vie) diminuent, ce qui signifie que les ménages voient, et ressentent, le pouvoir d'achat de leur revenu baisser. Cela a été le cas lors de la crise inflationniste de 2021-2023, période durant laquelle le salaire réel moyen en France a baissé (ou stagné) pendant 10 trimestres consécutifs, entre juin 2021 et décembre 2023.

L'inflation est depuis retombée dans la zone euro, et, d'après les données de la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des Statistiques), les salaires réels sont repartis à la hausse en France au premier trimestre 2024, avec une croissance de 1,1 % en glissement annuel. Comme le retrace notre animation graphique, la croissance du salaire mensuel de base de l'ensemble des salariés est repassée nettement devant celle des prix à la consommation (hors tabac) au premier trimestre : +3,3 % contre +2,1 %.

Cependant, si l'on regarde la croissance cumulée des salaires et des prix entre le premier trimestre 2021 et 2024, on se rend compte qu'il faudra patienter encore quelque temps avant que les salaires ne rattrapent entièrement l'inflation qui a sévi ces trois dernières années. Ainsi, le salaire mensuel de base des salariés français affiche une croissance cumulée de 10,5 % sur trois ans, contre une inflation cumulée d'environ 12,5 %. Cela signifie donc, qu'en moyenne, le salaire réel a diminué d'environ 2 % en France entre le premier trimestre 2021 et 2024.

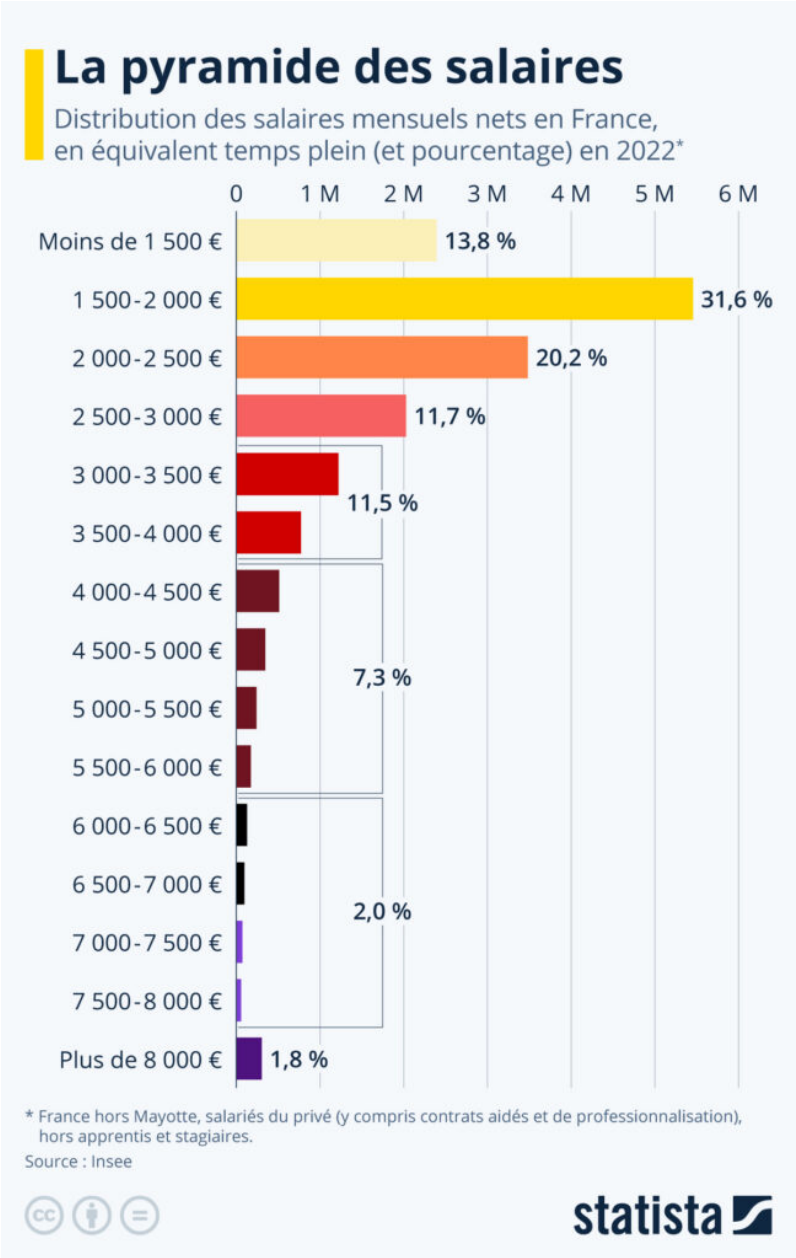
La pyramide des salaires en France

Combien gagnez-vous par rapport à la moyenne des Français ? La dernière étude annuelle de l'Insee sur les revenus donne un aperçu de la distribution des salaires dans l'Hexagone. En 2022, un salarié du secteur privé percevait en moyenne 2 630 € nets par mois en équivalent temps plein (EQTP). Mais ce chiffre est tiré à la hausse par les très gros revenus. En effet, la médiane des salaires est inférieure de 20 % à la moyenne, traduisant une plus forte concentration des revenus dans le bas de la distribution. Le salaire net médian — signifiant que 50 % des salariés français gagnent moins et que l'autre moitié gagne plus — se situait ainsi à 2 091 € nets mensuels.

Basé sur les données de cette étude, notre graphique donne un aperçu détaillé de la répartition des salaires dans le secteur privé, en équivalent temps plein. On constate qu'environ 14 % des salariés perçoivent moins de 1 500 € nets par mois (certains salaires en EQTP pouvant être inférieurs au Smic) et que près de 32 % se situent entre 1 500 € et 2 000 € nets. Concernant les tranches suivantes, 32 % touchent de 2 000 € à 3 000 € et ils ne sont plus que 11,5 % à gagner entre 3 000 € et 4 000 €. Les revenus supérieurs à 4 000 € nets mensuels ne concernent qu'environ un salarié français sur dix en EQTP (11 %), et au delà de 8 000 €, seulement 1,8 %.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 9 novembre 2026

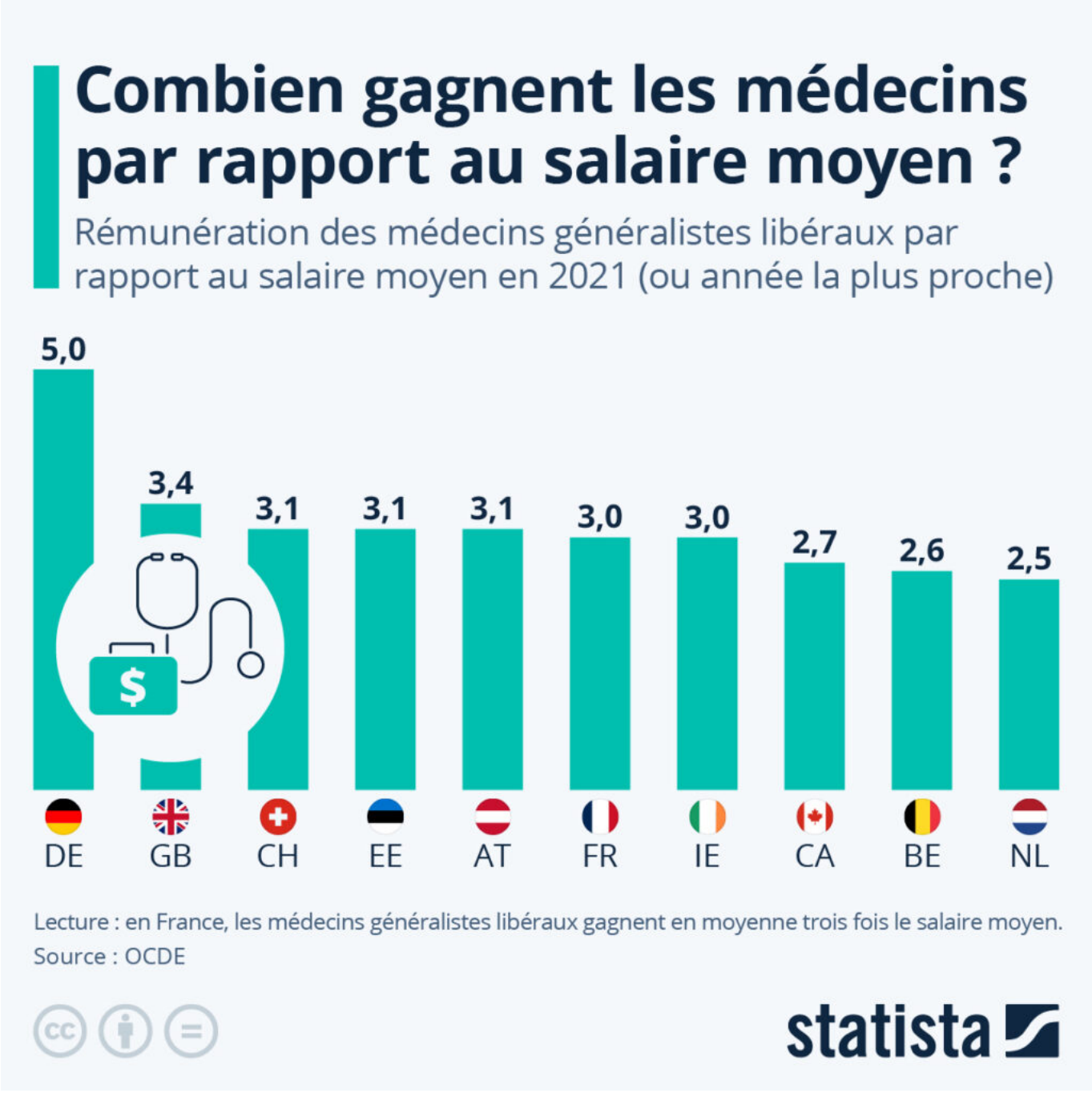


De Tristan Gaudiaut pour Statista

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 9 novembre 2026

Combien gagnent les médecins par rapport au salaire moyen ?



Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 9 novembre 2026

Un accord sur l'augmentation du tarif des consultations chez les médecins généralistes pourrait entrer en vigueur cette année. En effet, après plusieurs mois de négociations, l'Assurance Maladie et les syndicats de médecins libéraux sont arrivés à un compromis la semaine dernière qui, s'il est validé par un groupe suffisamment représentatif de syndicats, pourrait voir le prix d'une consultation passer de 26,5 à 30 euros en décembre. Le texte prévoit différentes revalorisations pour les médecins généralistes et spécialistes qui devraient représenter, à terme, 1,6 milliard de dépenses supplémentaires sur cinq ans pour l'Assurance Maladie, et comprend également des « objectifs partagés » sur l'accès aux soins, comme une augmentation de la patientèle moyenne des médecins traitants, ainsi qu'un engagement de la part des médecins à améliorer la pertinence de leurs prescriptions, particulièrement les prescriptions d'antibiotiques.

Comme le montre notre infographie, basée sur les plus récentes données de l'OCDE, en France, un médecin généraliste libéral gagne en moyenne trois fois le salaire moyen dans le pays. C'est également le cas des généralistes libéraux en Irlande (ce qui ne signifie toutefois pas que la rémunération des médecins est la même en France et en Irlande, puisque le salaire moyen était légèrement plus élevé en France en 2022). En haut du tableau, on retrouve l'Allemagne, où les médecins généralistes libéraux gagnent en moyenne cinq fois le salaire moyen. À l'inverse, les médecins généralistes australiens ne gagnent en moyenne que 1,7 fois le salaire moyen du pays.

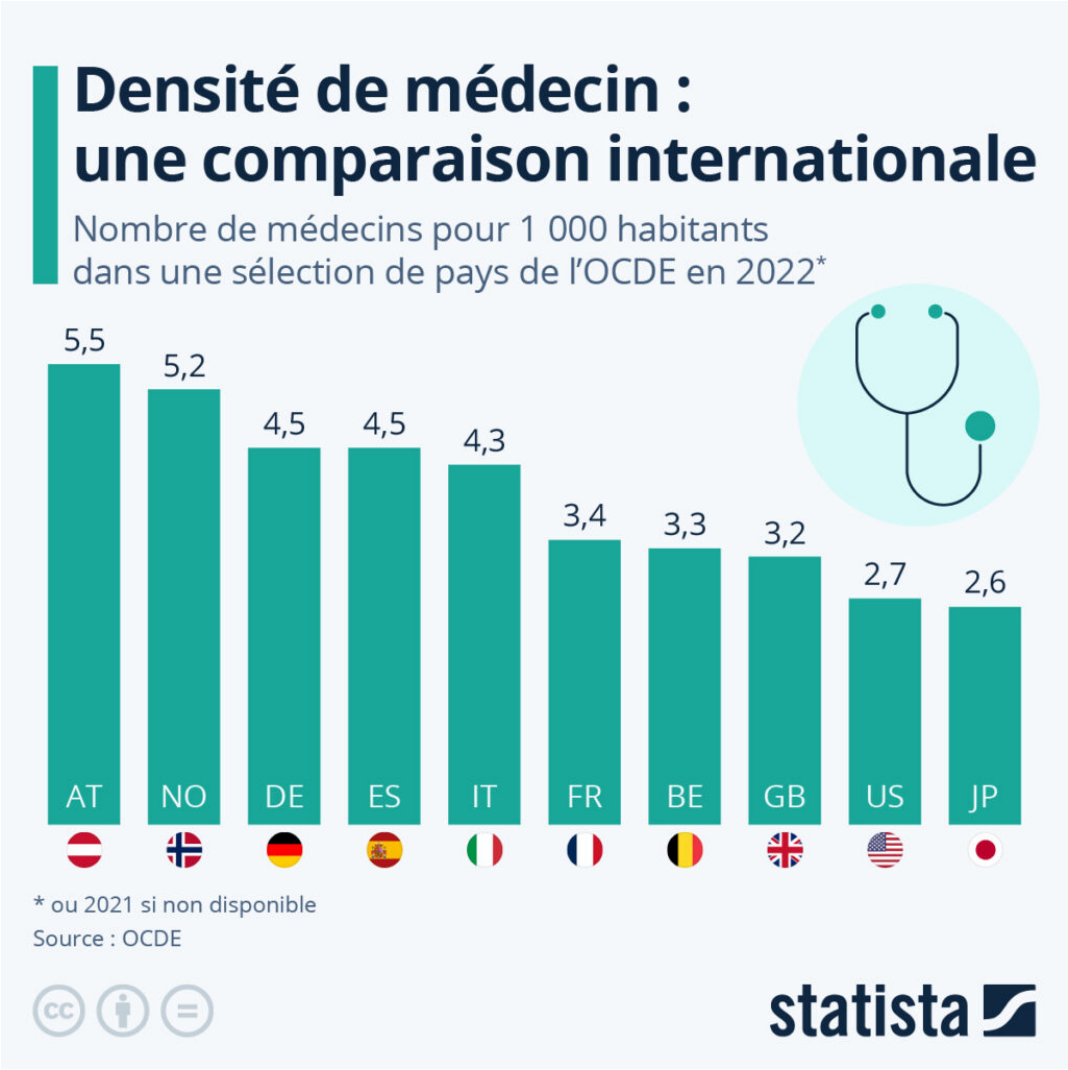
Densité de médecin : une comparaison internationale

Si Unicef soulignait dans son communiqué sur la Journée mondiale de la santé 2024 que « des progrès considérables ont été réalisés dans le domaine de la santé – et plus particulièrement la santé infantile et maternelle – au cours des dernières décennies », l'association pointait tout de même du doigt les fortes disparités en matière d'accès aux soins dans le monde, responsables de millions de décès chaque année. La pénurie de professionnels de la santé est en effet un problème qui touche actuellement de nombreux pays dans le monde, émergents comme développés.

D'après les plus récentes données de l'OCDE, la France comptait 3,4 médecins en exercice pour mille habitants ; c'est moins que dans plusieurs pays européens comme l'Autriche (5,5), la Norvège (5,2), l'Espagne ou encore l'Allemagne (4,5). Comme le montre notre infographie, la densité de médecins était cependant similaire en Belgique (3,3) et au Royaume-Uni (3,2), et elle descendait même en dessous de 3 pour mille habitants aux États-Unis et au Japon, deux économies avancées qui font face à des pénuries de médecins.

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 9 novembre 2026

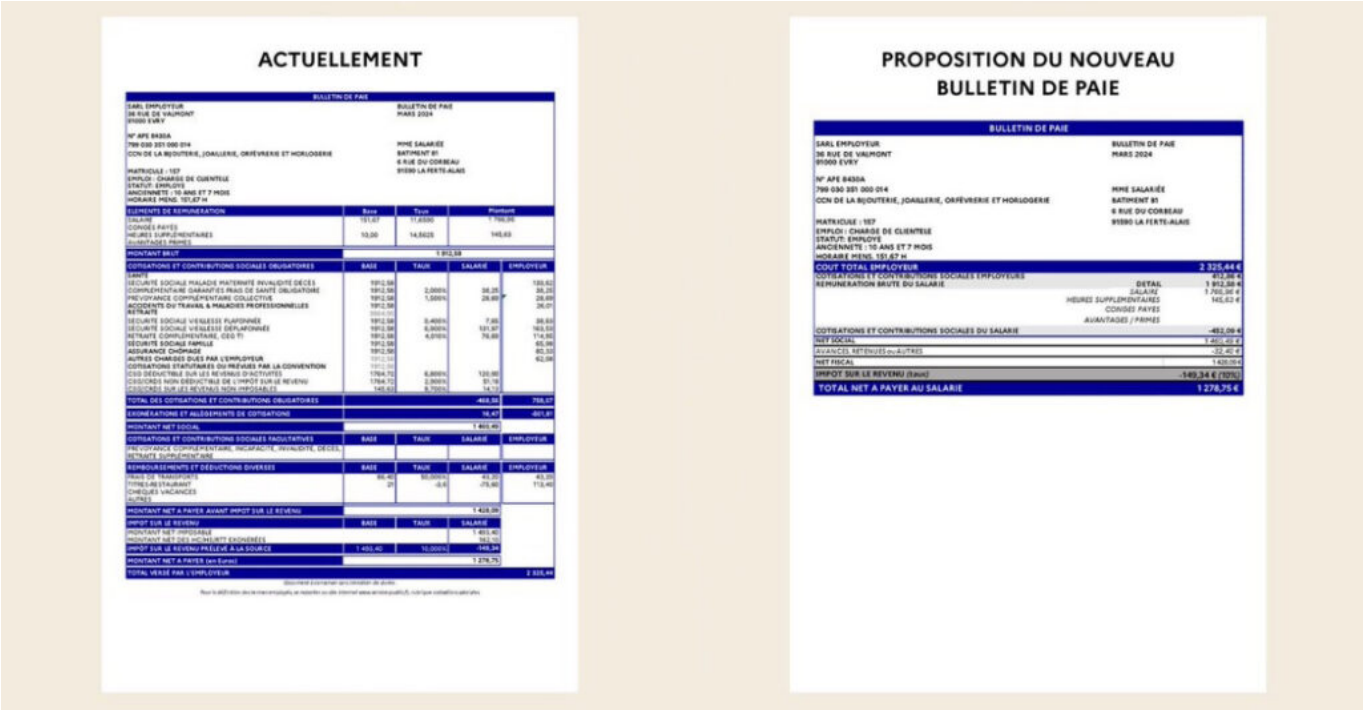


De Valentine Fourreau et Tristan Gaudiaut pour Statista

Bulletin de salaire : vers une simplification ou une dissimulation ?

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 9 novembre 2026



La lourdeur administrative est dans notre pays un véritable fléau auquel nous sommes tous un jour confronté. Malheureusement, la numérisation de la paperasse et des procédures n'a pas aidé sur ce point. Nombre de gouvernements qui se sont attelés à vouloir simplifier pour « libérer les énergies » ont échoué. Bercy repart à la charge avec un projet de loi sur la simplification. Il contient une cinquantaine de mesures dont la simplification des bulletins de salaire. Enfin ?

En fait on ne simplifie pas les bulletins de salaire on simplifie leur présentation. Nuance importante. En l'espèce il ne s'agit pas de simplifier les choses mais de masquer qu'elles sont compliquées. Le projet porté par Bruno Lemaire vise à supprimer un certain nombre de lignes de ce bulletin qui au fil des décennies a pris un sacré embonpoint. Ainsi, on passerait de 50 à 15 lignes. Waooh un vrai choc de simplification. Il s'agit « d'améliorer la lisibilité » dixit le ministre. Dans les lignes supprimées, sont concernés les détails des calculs des cotisations sociales. Pour nombre de représentations salariales le risque de ne plus savoir avec précision combien on cotise pour sa protection sociale ou sa retraite est assez clair, et en particulier sur les évolutions futures. Circulez il y a rien à voir !

Tout est affaire de communication, d'éléments de langage

Cet histoire pourrait rester anecdotique et sans grand importance si elle n'était pas révélatrice d'un mode de gouvernance qui, aujourd'hui, privilégie la réaction sur l'action. « Affichons que c'est simple et l'on pensera que c'est simple ». Tout est affaire de communication, d'éléments de langage, comme on dit

Les Petites Affiches de Vaucluse depuis 1839

Ecrit par le 9 novembre 2026

aujourd'hui. Mais on ne simplifiera rien pour autant. Ici la simplification rime avec la perte de transparence. Mais le salarié pourra toujours demander à son employeur le détail du calcul de ses cotisations vous répondra-t-on. Imaginez les entreprises qui devront faire du sur-mesure pour chaque employé : « je vous met les retraites ou pas ? ». Offrir cette possibilité c'est au fond reconnaître que c'est complexe et surtout qu'on peut rien faire, à part vous en écarter car vous n'êtes pas en capacité de comprendre. Pauvres manants.

Dans d'autres temps, le sociologue Pierre Bourdieu expliquait que notre organisation sociale reposait sur un rapport de force entre dominants dominés. On ne peut que constater que cette vision de la société qui pourrait apparaître comme simpliste et dépassée dans un monde globalisé n'est peut-être pas aussi crétine que cela. Dormez braves gens on s'occupe de tout…