

Écrit par le 29 avril 2026

Smic 2026 : une hausse attendue mais cependant modeste



À partir du 1^{er} janvier 2026, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) augmente mécaniquement de 1,18%, sans 'coup de pouce' gouvernemental supplémentaire, une progression conforme à la loi jugée cependant insuffisante face à la cherté de la vie et à la précarité croissante.

Chaque année, au 1^{er} janvier, le Code du travail prévoit la hausse du Smic. Celle-ci combine l'évolution des prix à la consommation pour les 20% de ménages les plus modestes et la moitié du gain de pouvoir d'achat des salaires horaires de base.

Les nouveaux montants applicables au 1^{er} janvier 2026

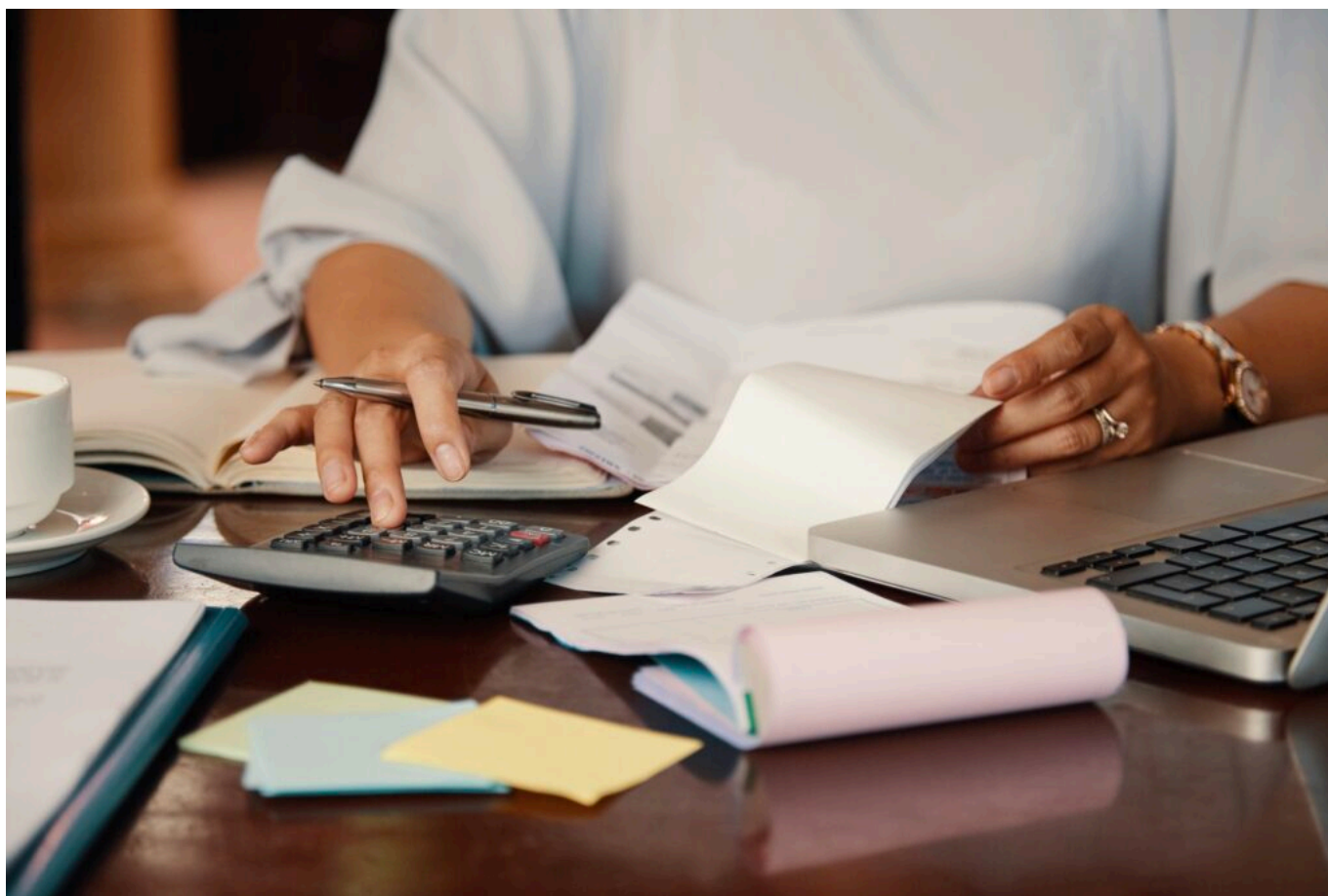
Concrètement, le Smic horaire brut est de 12,02€ (au lieu de 11,88 €) ; Le Smic mensuel brut (35h) est à 1 823,03€ ; Le Smic mensuel net estimé à 1 443,11€. Ces chiffres valent pour la métropole et la plupart

Ecrit par le 29 avril 2026

des collectivités d'outre-mer. Malgré l'indice classique, le gouvernement a décidé de ne pas accorder de coup de pouce au-delà de cette revalorisation mécanique.

Réactions syndicales

La CGT (Confédération générale du travail) accuse l'exécutif de "ne pas augmenter le Smic" et d'enliser les travailleurs dans la précarité, tandis que de son côté, la CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens) regrette l'absence de coup de pouce depuis de nombreuses années alors que le nombre de travailleurs pauvres augmente. Pour mémoire, le dernier coup de pouce significatif remontait à la présidence de François Hollande, en juillet 2012, soit plus d'une décennie sans hausse au-delà de la formule légale.



Copyright Freepik

Un gain réel modeste face à l'inflation

Même si le Smic augmente sur le papier, son effet réel sur le pouvoir d'achat semble limité face à une inflation persistante et un coût de la vie qui grèvent déjà l'impact de cette hausse. Également, malgré cette modeste hausse, les salaires ne devraient pas connaître d'évolution significative en 2026, laissant les ménages les plus modestes sous pression.

Ecrit par le 29 avril 2026

Contexte

Cette revalorisation intervient dans un contexte budgétaire tendu au sommet de l'État et dans un climat social marqué par les débats sur le pouvoir d'achat et la précarité. Le débat sur le Smic est aussi lié aux réformes des réductions de cotisations ou les ajustements des prestations sociales, qui influencent indirectement la situation financière des salariés les plus modestes.

Les salaires moyens dans le Vaucluse

Le salaire net mensuel moyen des habitants du Vaucluse est de 2 328€ nets/mois (soit environ 27 940€ nets/an) d'après l'Insee et en 2022. À Avignon, le salaire moyen est plus faible que la moyenne départementale avec 2 140€ nets/mois, tandis que le salaire moyen national tourne autour de 2 735€ nets/mois. Le revenu médian dans le Vaucluse est d'environ 21 370€ par an par unité de consommation, ce qui reflète les revenus 'typiques' d'un ménage. Environ 19,9% de la population du Vaucluse vit sous le seuil de pauvreté (fixé à 60 % du revenu médian).

Source Insee.

Mireille Hurlin

Le Medef & la CGT de Vaucluse : une vision commune pour le département ?



Ecrit par le 29 avril 2026

En partenariat avec nos confrères de [La Marseillaise](#), rencontre entre Frédéric Laurent, secrétaire général de l'union départementale de [la CGT Vaucluse](#), et [Roland Paul](#), nouveau président [du Medef Vaucluse](#). L'occasion pour les deux leaders syndical et patronal locaux de confronter leur conception du monde du travail et de l'entreprise. Si les deux représentants sont plutôt éloignés sur les sujets nationaux, comme les retraites tout particulièrement, ils affichent en revanche une vraie vision commune sur les sujets vauclusiens comme la LEO, le foncier économique ou bien encore le logement.

Quel est votre vision et votre attachement à ce que l'on appelle le modèle social Français ?

Frédéric Laurent : « Nous sommes effectivement très attachés à ce modèle même si l'on constate qu'il est très fortement mis à mal depuis quelques années. Notamment en matière de protection sociale des salariés avec des inégalités qui se creusent dans un département parmi les plus pauvres de France. Une précarité qui touche tout particulièrement un salariat très féminisé ainsi que beaucoup de familles monoparentales féminines. Je pense en tout cas, que les Vauclusiens, comme les Français, sont très attachés à ce modèle social de solidarité, de partage, d'un système qui permet à tous de s'en sortir, de lever la tête. Mais malheureusement, on le voit, il est attaqué sur le chômage, les retraites, l'emploi ou bien encore les conditions de travail. »

Roland Paul : « De par mes fonctions à GSE, j'ai l'occasion de travailler régulièrement dans différents pays. Et quand l'on se compare avec ces derniers, c'est certain que nous avons un bon modèle social. Un modèle auquel nous restons tous très attachés, c'est une réalité. Mais au-delà de cela, quand on regarde autour de nous on voit aussi que ce n'est pas seulement ce modèle-là qui est attaqué, c'est aussi la démocratie dans son ensemble. Jusqu'à preuve du contraire cependant, nous n'avons pas mieux fait que la démocratie. »

L'une des questions récurrentes liées à ce modèle social est : comment le finance-t-on ?

Frédéric Laurent : « Aujourd'hui, tous les éléments fondateurs de notre système social français, qui est envié dans le monde entier, font l'objet d'attaques multiples. On parle ici de la protection sociale ou de l'accès à la santé, mais il y a également la protection quand on perd un emploi. Donc la question essentielle, c'est la volonté d'agir sur le financement. Parce que l'on nous dit que cela coûte trop, mais regardons aussi comment mettre plus de recettes en face pour pallier ces dépenses. C'est pour cela qu'il faudrait aussi ponctionner là où il faut. Actuellement, le financement de la protection sociale repose sur la répartition, donc la cotisation que vous et nous, entreprises et salariés, mettons dans le pot commun pour la soutenir. Par contre, il y en a certains qui sont bien à l'abri. Pourquoi ne ponctionnerait-on pas les revenus colossaux du capital, comme on ponctionne un peu les salaires des deux parts, patronal et salarial ? Pourquoi, sur le régime des retraites, ne taxerait-on pas les entreprises qui refusent l'égalité homme-femme ? Cela rapporterait, je crois, 2,3 milliards d'euros par an. Il y a aussi tout un tas d'aspects sur certains éléments complémentaires au salaire qui ne contribuent pas au régime de l'éducation sociale. Les primes d'investissement, l'épargne salariale, l'épargne retraite... ne cotisent pas au même niveau que le salaire pur et simple. Pourquoi ne pas le faire rentrer ? Et puis, pourquoi pas augmenter un tout petit peu, 0,5% par exemple, la cotisation patronale. Cela créerait une dizaine de milliards par an. »

« Il faut veiller à ce que nos entreprises, qui créent la richesse dans notre pays, ne croulent

Ecrit par le 29 avril 2026

pas sous les charges et puissent rester compétitives. »

Roland Paul, président du Medef 84

Roland Paul : « Il y a des choses fondamentales à financer dans notre pays, comme l'éducation ou la santé. Ce ne sont pas des dépenses, ce sont des investissements. En revanche, nous avons déjà les taux de prélèvement et d'imposition les plus élevés d'Europe. Alors je veux bien qu'il y ait tous ces débats sur la TVA sociale, sur l'imposition des riches afin de faire rentrer encore plus d'argent, mais je pense qu'il y a aussi un tri à faire dans les dépenses y compris dans les aides aux entreprises. Quand on ponctionne de plus en plus, on prend le risque de mettre les gens et les entreprises à genoux. Ponctionner la richesse du capital, c'est aussi prendre le risque que les gens s'en aillent. Au final, je pense que, plutôt que d'aller ponctionner et aller prendre plus d'argent pour en distribuer encore plus, il vaut mieux orienter correctement et un peu moins dépenser. Par ailleurs, quoi qu'on en dise nous sommes aussi en concurrence avec les autres pays. Et il faut veiller à ce que nos entreprises, qui créent la richesse dans notre pays, ne croulent pas sous les charges et puissent rester compétitives. »



Frédéric Laurent

Après avoir fait une formation d'infirmier psychiatrique à l'hôpital de Montfavet, Frédéric Laurent 'est tombé dans la marmite' du syndicalisme quelques années après. Celui qui est arrivé sur Avignon à l'âge de 3 ans, a ensuite occupé plusieurs fonctions départementales ou nationales au sein de la CGT, notamment dans le domaine la santé. Durant ce parcours, il a été secrétaire départemental de la CGT 84 durant 30 ans avant de prendre, il y a 3 ans, la responsabilité de secrétaire général de l'union départementale de la CGT Vaucluse qui compte près de 7 000 adhérents dans le département. Une fonction qu'il va quitter d'ici une quinzaine de jours. « Je retourne dans mon hôpital, pour exercer le

Ecrit par le 29 avril 2026

métier que j'aime en attendant la retraite. Le plus tôt possible, je l'espère », dit-il malicieusement avec un sourire pour le président du Medef 84 assis à ses côtés.

Justement, comment concilier tout cela ?

Roland Paul : « Pour le financement des retraites, c'est simple : il y a une équation à résoudre concernant notre système de répartition. Quand on regarde le nombre de gens qui payent et ceux qui en ont besoin, cela ne marche pas. C'est clair qu'on ne peut pas financer de cette manière-là. Il y a donc quelque chose à faire, mais il n'y a pas 36 solutions. Il y a seulement 3 ou 4 paramètres où l'on peut agir. C'est soit travailler plus ou ponctionner plus. Mais dans ce cas on va gagner moins alors que les salariés et les retraités ont déjà du mal à vivre avec ce qu'ils ont. Il faut donc réfléchir à un nouveau modèle. Je ne sais pas ce qui va sortir des discussions actuelles sur le sujet, mais nous vivons de plus en plus vieux et en meilleure santé. Nous pouvons donc travailler quelques années de plus. Bien évidemment, il y a des métiers où cela n'est pas possible et il faut voir cela au cas par cas. Au final cependant, quoi que l'on fasse, quand le nombre de gens qui payent est trop petit par rapport au nombre de gens qui reçoivent, la répartition ne fonctionne plus. C'est mécanique. Donc pour financer tout cela, nous risquons de devoir arriver à une certaine dose de capitalisation. »

Frédéric Laurent : « Pour notre part, nous sommes opposés à l'idée de la capitalisation et nous restons très attachés au principe de la répartition. Par contre, nous sommes d'accord sur l'idée d'aller chercher de l'argent ailleurs mais nous ne sommes pas forcément entendus par le Gouvernement. Aujourd'hui, 73% des citoyens sont encore opposés à cette réforme qu'ils jugent néfastes. Travailler jusqu'à 64 ans, on ne le veut pas. Sur la question du vieillissement : il y a vieillir davantage en bonne santé, et il y a aussi la dégradation que nous constatons depuis quelques années. L'accès à la santé est tel aujourd'hui que beaucoup de salariés renoncent à se soigner et vieillissent avec des pathologies qui n'existaient plus. Qui vieillissent avec des maladies professionnelles apparaissant parce qu'ils se soignent moins bien. On va plus chez le dentiste parce que déjà, pour trouver un rendez-vous, c'est catastrophique. On peut travailler plus mais dans qu'elles conditions ? »

A l'heure où la fidélisation des salariés et les difficultés de recrutement constituent un enjeu majeur pour les entreprises, ces conditions de travail sont déterminantes dans le cadre de la fidélisation de ce capital humain ?

Roland Paul : « Je pense profondément qu'une entreprise ne peut marcher que si ses salariés s'y sentent bien. Il y a des sociétés qui fonctionnent en prenant les gens pour des imbéciles, mais ce n'est pas durable. Je le dis souvent, pour qu'une boîte se porte bien, il faut avoir des clients et des salariés satisfaits. Qu'est-ce qui fait que les gens sont bien dans une entreprise ? Bien sûr, que nous allons tous travailler pour être payé. Si tu n'es pas payé correctement, cela ne marche pas. Ça fait partie de l'équation, mais ce n'est pas le seul élément. Il faut également donner des responsabilités aux salariés, leur faire confiance, les respecter et les reconnaître dans ce qu'ils font. Avoir des beaux locaux c'est bien aussi, mais c'est annexe. Chez GSE, nous avons notamment mis en place des accords de participation et d'intéressement. Cela veut dire que quand la boîte va bien, elle partage. Si à cela, on rajoute l'aspect fondamental du développement durable et de la vision sociétale, ton entreprise réunit toutes les bases de son développement. Autant d'éléments qui font que les gens restent un peu plus chez toi plutôt que de partir dans d'autres sociétés. A l'inverse, si on considère l'humain comme une variable d'ajustement,

Ecrit par le 29 avril 2026

comme une machine, on se trompe complètement. Et au plus on ira dans cette direction, plus on fera fausse route. »

« Le salaire, c'est ce qui permet de pouvoir faire vivre sa famille, de pouvoir s'émanciper, se cultiver. »

Frédéric Laurent, secrétaire général de l'union départementale de la CGT Vaucluse

Frédéric Laurent : « Je suis entièrement d'accord. D'abord, il y a la question salariale qui est essentielle. Le salaire, c'est ce qui permet de pouvoir faire vivre sa famille, de pouvoir s'émanciper, se cultiver, etc. Aujourd'hui, la hauteur des salaires dans beaucoup d'entreprises n'est pas suffisante pour pouvoir parer aux besoins fondamentaux. Oui, je pense que les salaires sont nettement insuffisants dans le pays et plus particulièrement en Vaucluse où l'on dénombre beaucoup de personnes en dessous du salaire médian. Ensuite, il y a la question des conditions de travail et du bien-être au travail. On le constate dans toutes les entreprises et les administrations où nous sommes implantés : quand les conditions de travail sont mauvaises, quand il n'y a pas ce respect des salariés, il faut qu'il y ait cet échange, ce dialogue social à tous les échelons. Il y a quelques années, on avait des groupes de travail entre organisations syndicales, le Medef, la CPME... On arrivait à avancer, en évitant notamment les conflits. Peut-être qu'il n'y en a pas beaucoup dans votre entreprise, mais nous voyons une recrudescence de conflits dans beaucoup d'entreprises de tout type, des très grosses, des petites, des artisans... Cela est souvent lié au fait qu'il n'y a pas la volonté d'appliquer les conditions de travail : 'c'est bosse et tais-toi'. Alors que le respect du salarié, c'est la base des bases, comme le respect des patrons et des cadres. Pourquoi avons-nous des viviers d'entreprises où il y a autant de conflits qui partent aux prud'hommes ? Où il y a impossibilité de discuter. Est-ce parce qu'il n'y a pas de syndicats et de délégué syndical qui peuvent jouer ce rôle de tampon ? La citoyenneté au travail est un manque crucial dans notre pays. Salariés et employeurs ne sont pas les pires ennemis du monde même si nous sommes dans une société où l'on cherche plus à se quereller qu'à essayer de construire ensemble. Même si nous avons des exemples de répression syndicale dans quelques entreprises, nous devons favoriser le dialogue en construisant des passerelles afin d'éviter les conflits surtout dans toutes ces entreprises qui sont privées de représentants ou qui sont privées de volonté de dialogue de part et d'autre. »

[Festival Off d'Avignon, quand la CGT spectacle met les pieds dans le plat](#)

Cette détérioration de cette citoyenneté au travail c'est elle accentuée avec la crise sanitaire du Covid ?

Frédéric Laurent : « C'est clair qu'il y a eu un grand mouvement de bascule avec une prise de conscience de vouloir 'vivre autrement', de donner 'une chance' à sa vie. On l'a constaté dans la tête des

Ecrit par le 29 avril 2026

salariés. Certains ont complètement changé de métier, parfois par dégoût, comme les professionnels des hôpitaux par exemple. On nous applaudissait tous les soirs, mais derrière cela a été une catastrophe. A l'inverse, dans les entreprises où on était bien, je pense qu'il y a eu un véritable attachement. L'adaptation au télétravail a été aussi un bon point pour les salariés et pour les entreprises qui en avaient besoin. Par contre, il est nécessaire que l'on réinstalle des liens au travail pour améliorer les conditions de travail. Tout ça, cela passera par le dialogue que nous essayons d'avoir ensemble. Car il est clair que les rapports sociaux au travail, c'est primordial. »

Roland Paul : « Effectivement, avec le confinement il y a les gens qui se sont aperçus qu'ils ne pouvaient plus être dans le métier dans lequel ils étaient avant. Ils sont allés dans d'autres secteurs d'activité et se sont aperçus que c'était mieux. Pour le télétravail, moi je l'ai pris avec précaution car chez GSE notre boulot on ne pouvait pas l'arrêter. En plus, je pensais que si le pays complet se mettait au chômage, à la fin on en crèverait car on ne peut tirer sur la bête indéfiniment. Sur le télétravail, je suis convaincu qu'une société c'est autre chose que plein de gens qui travaillent. C'est avant tout des personnes qui travaillent en commun sinon tu n'as pas de société. Nous, nous arrivons à faire projets car nos collaborateurs 'bossent' ensemble, ils confrontent les idées. Cela ne marche pas seul devant un écran car nous sommes des 'bêtes à sang chaud'. Nous avons besoin de nous sentir. Là où il y a un problème, notamment de climat social, c'est quand les gens n'ont pas envie d'aller au travail. Quand ils y sont malheureux. Chez nous, en moyenne il y a 1 jour de télétravail autorisé. Nos salariés l'utilisent seulement à 40%. »



Roland Paul

Originaire de Beaumont-du-Ventoux, Roland Paul est le président de GSE. Après avoir travaillé quelques

Ecrit par le 29 avril 2026

années à Lyon, puis à Nice, il a intégré il y a 28 ans les équipes de GSE en tant qu'ingénieur de projet. « J'y ai fait à près tous les boulots » avant d'en devenir président il y a une dizaine d'années.

Côte syndicalisme, Roland Paul est [le nouveau président du Medef 84 depuis quelques mois](#). « C'est un mandat de 3 ans que j'ai accepté pour participer au développement du Vaucluse et de son économie », explique celui qui a été aussi délégué syndical CFTC au sein de son entreprise et qui vient de recevoir [l'Ordre national du mérite des mains de Bertrand Gaume](#), ancien préfet de Vaucluse.

On parle beaucoup de réindustrialisation de la France : comment voyez son développement en Vaucluse et avec quel foncier ?

Roland Paul : « Je peux en parler en toute connaissance de cause puisque c'est mon métier. Chez GSE, nous avons construit un certain nombre d'usines et je peux vous affirmer que ces projets voient le jour là où il y a du foncier et des terrains disponibles ainsi que là où tous les acteurs économiques locaux sont alignés : le maire, le président de la communauté de communes, le préfet, le patron de la Région, les services de l'Etat... Si tout le monde est là en disant 'on va construire ici', on peut aller assez vite même si nous sommes en France où cela est parfois un peu compliqué. Moi, j'ai connu un certain nombre de gens qui arrivaient dans le Vaucluse et qui voulaient s'installer. On n'a pas trouvé de terrain et ils sont repartis sans créer d'emplois pour les Vauclusiens. Je discute aussi avec des entreprises du département qui veulent s'agrandir pour répondre à leurs besoins de développement. Ils ne peuvent pas non plus car il n'y a pas de place. Nous avons donc un vrai problème de foncier économique dans le Vaucluse. Il est impératif d'y travailler, là aussi, avec tous les acteurs économiques à développer ce foncier économique. Tout cela, c'est pour créer de l'emploi et de la richesse pour les habitants de ce territoire. Dans cette optique, nous travaillons avec la CCI 84, le Département, la Région ou bien encore l'Etat sur ce sujet dans le cadre des assises du foncier qui se tiendront le 19 juin prochain au campus de la Chambre de commerce et d'industrie de Vaucluse. On doit donner la priorité à la réindustrialisation. »

« Nous avons un vrai problème de foncier économique dans le Vaucluse. »

Roland Paul

Frédéric Laurent : « Le foncier industriel est une problématique majeure dans le département. Surtout lorsque l'on constate que 10% de l'économie vauclusienne est générée par l'industrie, 52% par le secteur tertiaire et 30% par le commerce. Certes, cela est dû au positionnement de notre département, au carrefour de l'Italie, de l'Espagne et de la Vallée du Rhône, qui favorise l'implantation du commerce, des services et des plateformes logistiques. Oui, il y a besoin d'une réindustrialisation et il faut que tous acteurs locaux y participent. Pour cela, il faut débloquer du foncier pour pouvoir agrandir des entreprises ou en accueillir de nouvelles. Cela doit aussi passer par un nouvel aménagement du territoire, intégrant tout particulièrement la problématique des transports. Moi, je viens de Courthézon. C'est à seulement 21 km, mais ce matin j'ai encore mis 58 minutes pour venir travailler. Si j'habite à Courthézon et que je veux y travailler, je ne vois pas où je pourrais le faire. Pourquoi, n'y a-t-il pas d'entreprises dans certaines localités ? Parce qu'il n'y a pas de services publics à la hauteur, parce qu'il n'y a pas d'écoles qui répondent aux besoins. Parce que l'employeur, s'il implante une usine quelque part, il veut que ses

Écrit par le 29 avril 2026

salariés puissent avoir un hôpital pas trop loin, qu'ils puissent mettre ses enfants à l'école sans avoir à faire trop de route pour les y emmener parce qu'il n'y a pas ou peu de transports collectifs. Tout ça pour éviter que les gens arrivent fatigués et énervés. La question du retour des industries dans notre département est liée à tous ces facteurs-là. Créer du foncier pour pouvoir réimplanter des industries et renforcer notre attractivité avec des services publics qui répondent aux besoins autant des salariés que des employeurs. Il faut enfin prendre en compte les besoins de formations. Les métiers du cartonnage, qui était une industrie phare du département, ont tous disparu. Il n'y a plus de formation au métier du cartonnage alors que nous avons encore des savoir-faire colossaux sur Valréas, sur tout le bassin de l'Isle-sur-Sorgue avec les industries du papier aussi. Il y a des choses à travailler ensemble sur ces questions. Quand on voit également que le Vaucluse est un important producteur de fruits et légumes qui partent être transformés dans d'autres départements voire d'autres pays, alors que l'on sait faire tout cela ici. Il nous faut des industries qui permettent à nos salariés d'atteindre d'autres niveaux de qualification et de rémunération. »

Roland Paul : « Un emploi dans l'industrie en génère quasiment 3 sur son territoire. Effectivement, on produit des tomates mais on pourrait en produire 3 fois si nous avons les industries de transformation à côté. Cela a du sens, notamment en termes de développement durable. »

Frédéric Laurent : « Produire et traiter les produits ici, cela impacte favorablement l'environnement quand on voit le nombre de camions qui traversent ce département, ne serait-ce que sur la rocade, par exemple. »

« La LEO, c'est une aberration que l'on n'arrive pas à avancer. »

Frédéric Laurent

C'est l'occasion de parler des mobilités que vous avez déjà abordé en partie auparavant et notamment du dossier de la LEO (Liaison Est-Ouest) ?

Roland Paul : « J'ai entendu que ce projet n'était pas spécialement voulu par tout le monde mais je crois qu'il y a un vrai intérêt à réaliser le contournement d'Avignon. Cela fait partie des éléments déterminants pour l'avenir de ce territoire. De GSE au centre-ville il y en a au moins pour trois quarts d'heure. Il y a un vrai travail à faire. Et il faut qu'on le fasse maintenant parce que 2027, c'est trop tard puisque le DUP (Déclaration d'utilité publique) tombera. C'est donc immédiatement qu'il faut que l'on travaille même si ce n'est pas simple car ce tracé touche 2 régions, 3 départements. Ce n'est pas des plus faciles d'un point de vue administratif mais je pense qu'avec une volonté... Plus généralement nous sommes dans un département assez rural où disposer d'un réseau de transports en commun pour amener les gens au travail est assez complexe à mettre en place. Il y a toutefois des choses à faire. »

[LEO : quand la Ville et l'Agglo d'Avignon s'opposent à leur propre bassin de vie](#)

Ecrit par le 29 avril 2026

Frédéric Laurent : « Le tour d'Avignon, c'est devenu catastrophique. Le contournement de la ville avec la LEO, c'est une aberration que l'on n'arrive pas à avancer. Mais la LEO ce n'est pas qu'une problématique économique c'est aussi une question de santé publique. Sur la rocade, nous atteignons des records de cancer des enfants à cause de la pollution générée par le trafic qui passe sous les fenêtres des habitants. Sur ce projet, nous sommes chaque fois percutés par ces changements de départements, de préfectures, etc. Et au final, on n'arrive pas à construire une réelle volonté à long terme. Pourtant, il y a urgence. Prenons l'exemple de la réouverture de la ligne ferroviaire au Carpentras-Avignon. Au début, ça patinait un peu car cela changeait les habitudes : 'Je viens en voiture, c'est tellement plus simple'. Maintenant, je connais beaucoup de salariés qui apprécient d'utiliser cette ligne. Quand on donne aux salariés la possibilité d'utiliser les transports en communs, quand ils existent ou quand on arrive à les construire, ils les utilisent. Le tramway, quelle aberration ! Pourquoi le tramway ne va pas jusqu'à l'hôpital, la gare TGV, la zone d'Agroparc. Les entreprises n'en profitent même pas alors que pourtant, ce sont elles, et leurs salariés indirectement, qui l'ont financé via le versement transport. Sur ces questions, nous faisons des propositions, avec le syndicat CGT des cheminots d'Avignon sur le projet d'étoile ferroviaire, afin d'amener le salarié de bout à bout. Parce qu'aujourd'hui, le salarié qui veut prendre les transports en commun pour aller, ne serait-ce que dans votre secteur vers le parc d'activités de l'aéroport, c'est impossible. Pour aller sur la zone d'Auchan, selon où l'on habite, il faudra prendre plusieurs moyens de transport. Pour aller en Courtine, c'est pareil. »

« C'est l'aménagement du territoire qui fera que les entreprises reviennent en Vaucluse. »

Frédéric Laurent

Roland Paul : « Pour la LEO, je pense que les organisations syndicales peuvent aider parce que nous ne sommes pas arrêtés par des départements. Nous allons voir les collègues des autres régions et des autres territoires qui ont les mêmes objectifs que nous. Et eux, ne sont pas tenus par un carcan administratif. »

Frédéric Laurent : « Il faut arrêter cette pollution que l'on met sur notre département. Le matin, je vois des gens seuls dans leur voiture. Des gens qui viennent du même village, qui vont dans la même entreprise, qui ont les mêmes horaires et qui utilisent deux voitures. Il n'y a pas de moyens adaptés, pas assez d'aires de covoiturage. Il n'y a rien d'incitatif. L'aide à la mobilité ne peut se faire que s'il y a une offre de mobilité. Allons alerter ensemble le préfet sur cette nécessité pour l'entreprise et les salariés de travailler sur ces questions car c'est l'aménagement du territoire qui fera que les entreprises reviennent en Vaucluse. »

Nous avons parlé de mobilité mais il y a aussi des difficultés d'accès au logement pour les salariés et, plus largement, pour l'ensemble des Vauclusiens ?

Frédéric Laurent : « Ce sujet est également fondamental dans un territoire où certaines communes n'ont pas la volonté d'élargir la capacité d'accueil en logement social. Certains maires préfèrent payer des amendes plutôt que de construire ce type de logements. Alors que malheureusement, 75% des populations sont éligibles au logement social dans notre département. Un département où dans certaines zones, la plupart des habitations sont fermés la moitié de l'année, parce que ce sont des lieux dédiés au

Ecrit par le 29 avril 2026

tourisme. Avec la recrudescence, dans certaines communes comme Avignon, de la présence de location de type Airbnb. Ce qui fait que le salarié qui veut continuer à travailler près d'Avignon, il ne peut plus s'y loger. L'accès au logement devient très compliqué. Les loyers sont très chers par rapport au revenu. Il y a un manque crucial de logements dans le département. Il y a beaucoup de salariés pauvres qui, faute de moyens, vivent dans leur voiture. Les questions de mobilité et de logements impactent directement les possibilités d'emploi. Il y a peut-être 30 000 postes disponibles et 60 000 chômeurs dans le département. Mais certains de ces postes restent vacants car on ne peut pas s'y rendre ou on ne peut pas se loger à proximité, donc on ne les prend pas. »

« Comment être un territoire attractif si l'on ne peut pas se loger et se déplacer ? »

Roland Paul

Roland Paul : « Je suis entièrement d'accord. Comment être un territoire attractif si l'on ne peut pas se loger et se déplacer ? Nous avons la cité des papes, le Festival, Châteauneuf-du-Pape, le Ventoux, les Chorégies, Fontaine de Vaucluse... plein d'atouts culturels ou naturels. Je le constate, de manière générale les gens sont attachés au Vaucluse. Il peut y avoir du mouvement dans les entreprises mais quand tu es à Paris, tu n'as pas le même turnover qu'à Avignon. Les gens qui sont ici veulent rester ici parce qu'ils y sont bien. Mais il y a aussi de la précarité et de la violence. Avignon fait partie des villes qui sont montrées du doigt en France. Toute cette mauvaise publicité n'est pas de nature à attirer les gens. Si je suis venu au Medef, c'est pour tenter de régler quelques trucs. On ne réglera pas tout, mais si on peut en solutionner quelques-uns. Pour cela, il ne faudra pas agir dans son coin mais il faudra le faire ensemble. »

Propos recueillis par Florent De Corbier pour La Marseillaise et Laurent Garcia pour L'Echo du mardi.

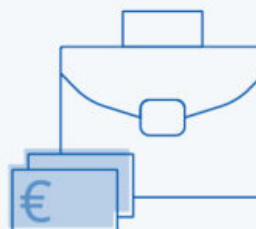
[Medef Vaucluse : le patron de GSE pour un nouveau départ](#)

Les pays où l'on gagne le mieux sa vie

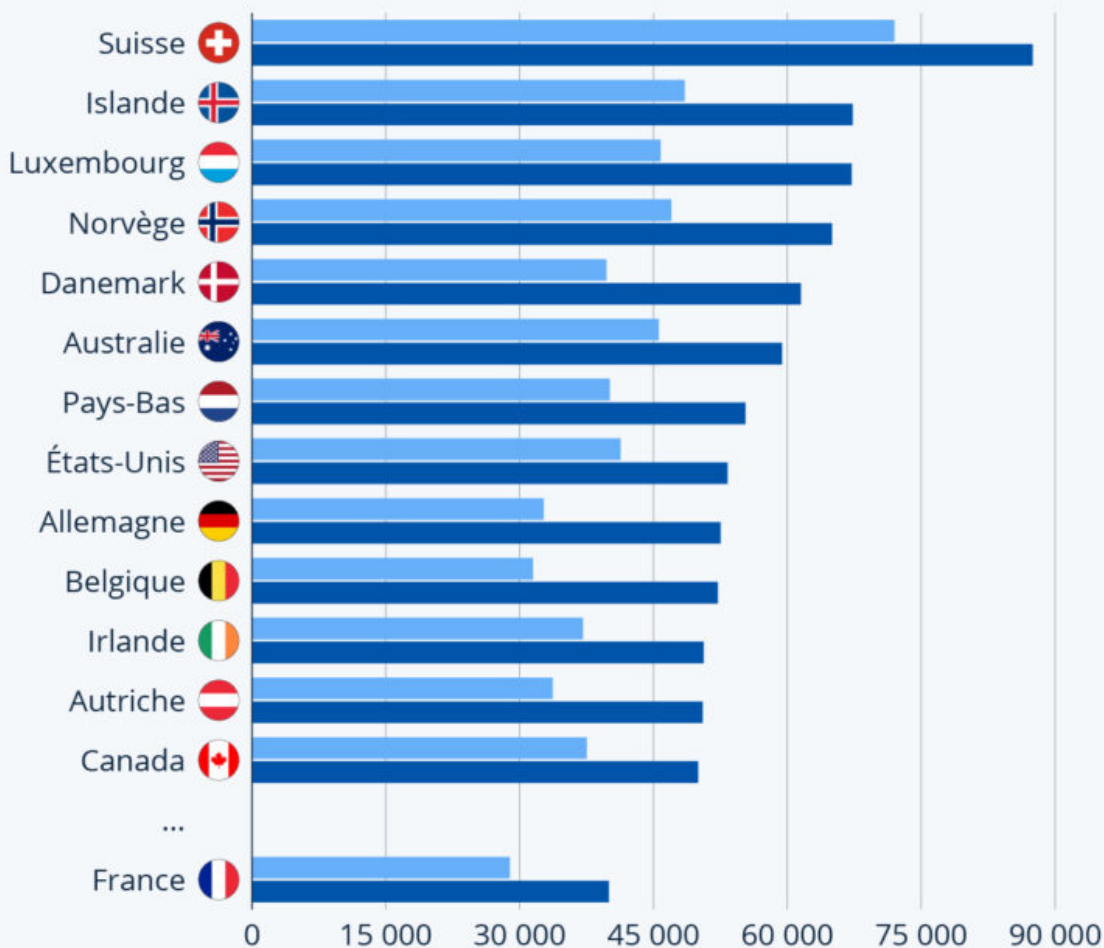
Écrit par le 29 avril 2026

Les pays où l'on gagne le mieux sa vie

Salaire moyen brut/net dans une sélection de pays de l'OCDE en 2021, en euros *



■ Net ■ Brut



* pour un célibataire sans enfants. Données arrondies.

Source : OCDE



Écrit par le 29 avril 2026

En 2021, un célibataire sans enfant en Suisse a gagné environ 72 000 euros nets pour un salaire brut d'environ 87 500 euros par an. C'est ce que montrent les [données](#) collectées par l'OCDE sur la situation du marché du travail dans les pays membres, converties en euros par Statista avec les taux de change applicables. On trouve ainsi en Suisse des salaires se situant parmi les plus élevés d'Europe (et du monde).

Comme le montre notre graphique, les écarts entre les [salaires](#) bruts et nets sont particulièrement importants en Belgique, en Allemagne et au Danemark. En Belgique, les employés à temps plein ne perçoivent en moyenne que 60 % de leur salaire brut, contre 62 % en Allemagne et environ 65 % au Danemark. Cela explique en partie la position de la Suisse dans ce classement : dans ce pays, les prélèvements ne s'élèvent en moyenne qu'à 18 % du salaire brut.

En [France](#), un célibataire sans enfant gagne en moyenne 40 000 euros bruts et reçoit 72 % de ce montant net, soit 28 900 euros, ce qui place le pays assez loin derrière ses voisins du Nord et de l'Est.

Bien entendu, ces chiffres sont à mettre en relation avec le [coût de la vie](#) dans les différents pays. En Suisse par exemple, il est particulièrement élevé : en 2021, le coût de la vie y était de 47,7 % supérieur à celui de l'Allemagne et 41,2 % à celui de la France, selon les chiffres de l'OCDE. Néanmoins, ce pays reste l'un de ceux où le [pouvoir d'achat médian de la population est le plus élevé en Europe](#).

De Claire Villiers pour [Statista](#)

Index d'égalité professionnelle : Les évolutions 2023

Ecrit par le 29 avril 2026



Il ne reste que quelques semaines aux entreprises d'au moins 50 salariés pour publier leur index d'égalité professionnelle, le 1er mars 2023. Et ce, même si elles ont publié des mesures de correction ou des objectifs de progression au 1er septembre 2022. Comment calculer et publier correctement l'index ? Les réponses d'Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot spécialisées en droit social.

Une obligation d'information renforcée

Les entreprises d'au moins 50 salariés doivent mesurer les écarts de rémunération entre femmes et hommes à partir de 4 ou 5 indicateurs (selon l'effectif).

Elles ont ensuite l'obligation de publier la note globale de l'index et la note obtenue à chacun des indicateurs sur le site internet de l'entreprise :

- au plus tard le 1er mars de chaque année, les notes doivent rester visibles jusqu'à la publication des résultats l'année suivante.
- de manière visible et lisible, par exemple, sur la page d'accueil ou dans une rubrique facilement identifiable et accessible en deux ou trois clics.

Ecrit par le 29 avril 2026

- par tout moyen (courrier papier ou électronique, affichage, etc.) si l'entreprise ne dispose pas d'un site internet. Attention une publication sur un intranet n'est pas suffisante !

Mais aussi de les communiquer à l'administration - via le site Index Egapro du ministère du Travail et au CSE via la Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE). Si le niveau de résultat obtenu est inférieur à 75 points, les entreprises doivent mettre en œuvre des mesures de correction et, le cas échéant, de rattrapage salarial dans un délai de 3 ans.

En 2023, l'administration devra également être informée au plus tard le 1er mars :

- des mesures de correction envisagées ou déjà mises en œuvre (score inférieur à 75 points) ;
- des objectifs de progression de chacun des indicateurs (score inférieur à 85 points) ;
- ainsi que les modalités de publication de ces mesures et de ces objectifs.

Les cas particuliers des indicateurs incalculables...

Lorsqu'il est impossible de calculer la note globale (le nombre maximal de points pouvant être obtenu est de toute façon inférieur à 75), elle n'a pas à être publiée sur le site Internet. Il en va de même si un indicateur n'est pas calculable. Il faut dans ce cas préciser au CSE pourquoi il n'a pas pu être calculé.

Quelles sont les sanctions encourues ?

L'entreprise qui ne respecte pas ses obligations s'expose à un panel de sanctions, civiles ou pénales. Le défaut de publication au 1er mars 2023, des informations relatives aux écarts de rémunération ou de définition de mesures de correction, entraîne dans un premier temps une mise en demeure de l'inspection du travail d'y remédier dans un délai minimum d'un mois. L'entreprise doit alors prouver qu'elle respecte ses obligations ou justifier de sa défaillance, au risque d'essuyer une pénalité qui peut atteindre au maximum 1 % des rémunérations et gains versés aux travailleurs au cours des périodes au titre desquelles l'entreprise ne respecte pas l'une des obligations sur l'égalité professionnelle.

Le défaut de visibilité et de lisibilité des résultats entraîne, lui aussi, une pénalité financière allant jusqu'à 1 % de la masse salariale annuelle. Une pénalité spécifique s'applique également en cas de résultat insuffisant pendant 3 années consécutives.

Enfin, si les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et les actions mises en œuvre pour les supprimer n'ont pas été mis à disposition des élus (via la BDESE), un délit d'entrave peut être reconnu (7 500€ d'amende).

Face à ce casse-tête, des offres en ligne existent pour agir vite, éviter les erreurs et fiabiliser le calcul.

Par **Anne-Lise Castell**, juriste aux **Éditions Tissot** pour **RésoheβδοEco** - **www.reso-hebdo-eco.com**

Ecrit par le 29 avril 2026



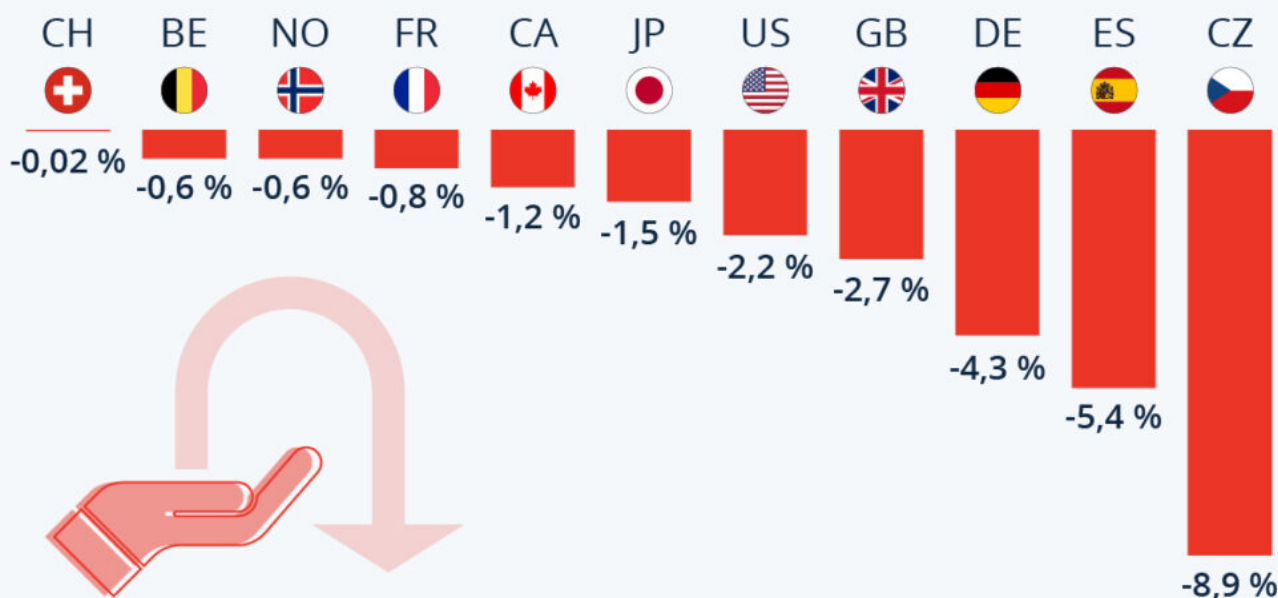
Anne-Lise Castell, juriste aux Editions Tissot.

La hausse des salaires ne rattrapera pas l'inflation

Ecrit par le 29 avril 2026

Pouvoir d'achat : les salaires réels en baisse

Évolution de la rémunération réelle par salarié dans une sélection de pays de l'OCDE (en glissement annuel au T3 2022)



Basée sur la comparaison du volume de biens/services que les ménages peuvent acheter avec leurs revenus. Moyenne nationale, varie selon les revenus.

Source : OCDE



statista

Les [salaires](#) augmentent, mais ils sont loin de rattraper l'inflation. Si les négociations salariales ont pu aboutir à des hausses de salaires cette année, les augmentations resteront en moyenne nettement en-deçà de la hausse des prix dans de nombreux pays, comme le confirment des données publiées par l'OCDE dans son dernier [rapport](#) sur la situation macroéconomique.

Ecrit par le 29 avril 2026

La [guerre en Ukraine](#) a sensiblement fait grimper les prix, en particulier ceux de l'énergie, accentuant les tensions inflationnistes à une période où le coût de la vie augmentait déjà rapidement dans le monde. En conséquence, les conditions financières internationales se sont nettement durcies cette année et les perspectives des marchés du travail restent incertaines. Dans la plupart des pays de l'OCDE, la progression moyenne des salaires a été moins rapide que l'inflation, réduisant le pouvoir d'achat des ménages malgré les mesures prises par les gouvernements pour atténuer l'impact de la flambée des prix alimentaires et de l'énergie.

Comme le montre notre graphique, la Suisse fait partie des rares économies analysées qui semblent pour le moment plutôt épargnées. En France, la baisse moyenne des salaires réels de l'ensemble des salariés - tous secteurs et niveaux de revenus confondus - se situait à près de 1 % en glissement annuel au troisième trimestre 2022. Chez nos voisins allemands et espagnols, la diminution du pouvoir d'achat était encore plus marquée, avec une baisse des revenus réels respective d'un peu plus de 4 % et 5 % à l'échelle nationale. Plusieurs facteurs expliquent les écarts que l'on peut constater entre les pays, comme les différences d'[exposition à l'inflation](#), mais également en matière de protection sociale et de niveau de revenus.

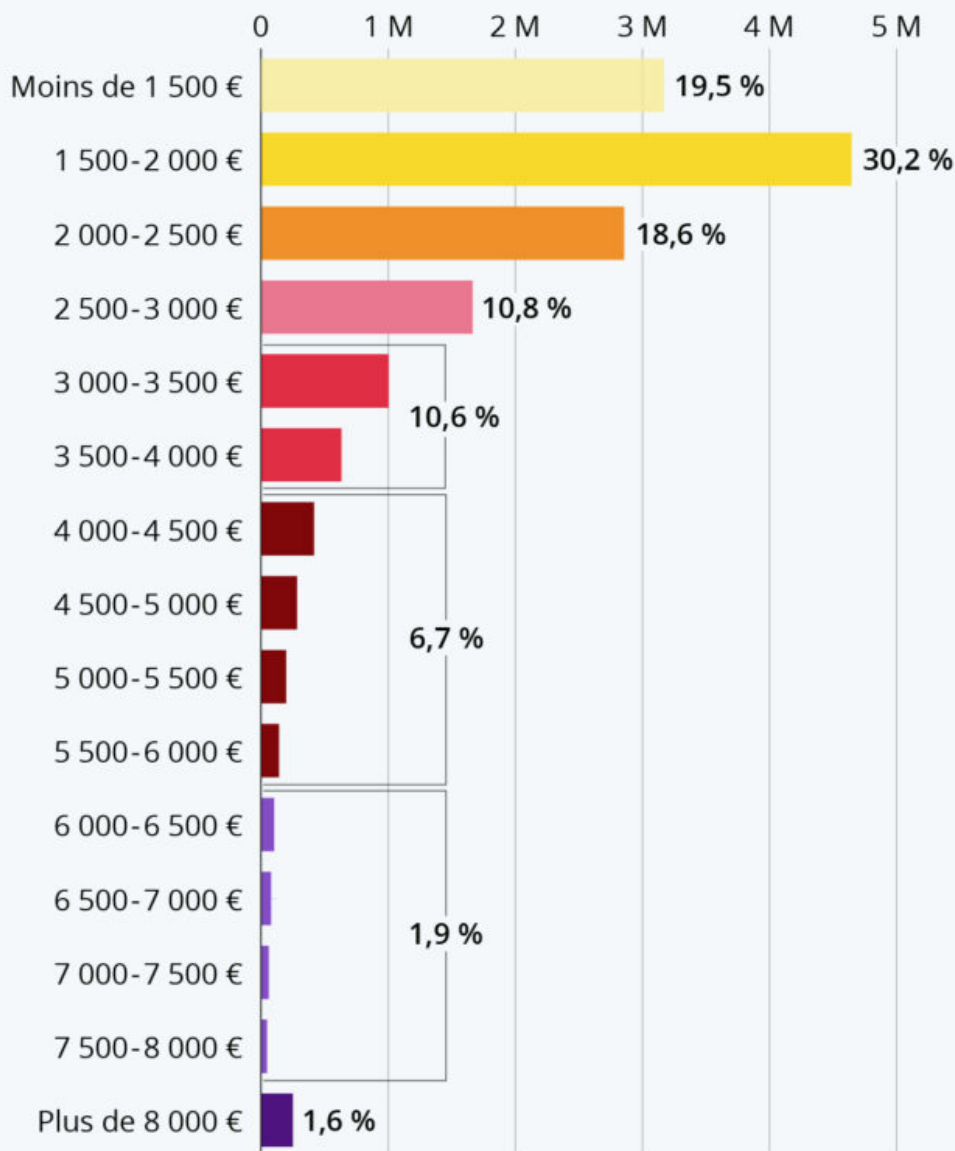
De Tristan Gaudiaut pour [Statista](#)

La pyramide des salaires en France

Ecrit par le 29 avril 2026

La pyramide des salaires

Distribution des salaires mensuels nets en France, en équivalent temps plein (et pourcentage) en 2020 *



* France hors Mayotte, salariés du privé et des entreprises publiques.

Source : Insee



statista

Ecrit par le 29 avril 2026

Combien gagnez-vous par rapport à la moyenne des Français ? Une [étude](#) de l'Insee dévoile la distribution des salaires dans l'Hexagone et permet de le découvrir. En 2020, le salaire moyen d'un salarié du privé s'élevait à 2 518 € 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 dans le bas de la distribution. Le salaire net médian - qui signifie que 50 % des [salariés français](#) gagnent moins que cette somme et que l'autre moitié gagne plus - se situe ainsi à 2 005 € nets mensuels.

Basé sur les données de cette étude, notre graphique donne un aperçu détaillé de la répartition des salaires dans le secteur privé et les entreprises publiques, en équivalent temps plein. On constate que 19,5 % des salariés perçoivent moins de [1 500 €](#) nets par mois (certains salaires en EQTP pouvant être inférieurs au Smic) et qu'environ 30 % se situent entre 1 500 € et 2 000 € nets. Concernant les tranches suivantes, près de 30 % touchent de 2 000 € à 3 000 € et ils ne sont plus que 10,6 % à gagner entre 3 000 € et 4 000 €. Les revenus supérieurs à 4 000 € nets mensuels ne concernent qu'autour d'un salarié français sur dix en EQTP. Au delà de 8 000 €, seulement 1,6 %.

De Tristan Gaudiaut pour [Statista](#)

Seulement un quart des salariés français s'attendent à être augmentés d'ici la fin de l'année

Ecrit par le 29 avril 2026



Alors que la crise sanitaire se mue progressivement en une crise inflationniste dans de nombreuses parties du monde, les salariés se tournent vers les valeurs dites 'refuges' et privilégient la stabilité. Ce phénomène se répercute directement dans le monde de l'entreprise, notamment dans la nature des attentes des salariés vis-à-vis de leur rémunération. Cette dernière demeure en effet un critère primordial aussi bien au moment de l'embauche que lorsque l'on parle de la rétention des collaborateurs, comme le démontrent les chiffres de la nouvelle enquête intitulée '[People at Work 2022 : l'étude Workforce View](#)' d'ADP, pionnier et leader mondial des solutions de Ressources Humaines. Cette enquête a été réalisée auprès de plus de 32 924 actifs dans 17 pays, dont près de 2 000 en France.

L'augmentation salariale, un tabou français ?

Comparé au reste de l'Europe (46 %) et du monde (61 %), les attentes en matière d'augmentations de salaire sont de loin les plus basses en France avec seulement un quart des travailleurs (26 %) qui en anticipent une dans l'année qui vient. Ceux qui s'attendent le plus à bénéficier d'une augmentation sont les jeunes âgés de 18-34 ans (32 %) les hommes (30 % contre 22 % des femmes), ainsi que ceux évoluant dans les secteurs de la construction (43 %), de l'informatique et des télécommunications (34 %) et de la finance (32 %). Les salariés français ne sont ensuite que 21 % à s'attendre à recevoir une prime et 14 % à

Ecrit par le 29 avril 2026

être promus, deux chiffres qui sont les plus faibles parmi les huit pays européens étudiés. De plus, ils ne sont que 12 % à estimer qu'ils auront l'occasion de réaliser un entretien bilan avec leur employeur, au cours duquel ils pourront discuter de sujets tels que leur paie, leurs performances et leur évolution au sein de l'organisation.

Dans le monde, les trois quarts des travailleurs (76 %) sont susceptibles de demander une augmentation de salaire s'ils estiment en mériter une. Un chiffre qui n'est cependant pas aussi élevé en France, où 59 % des personnes interrogées partagent cette intention, les plus enclins étant les jeunes de 25-34 ans (65 %), les hommes (64 % contre 53 % des femmes), ainsi que ceux qui sont parents (62 %). De même, ce sont les salariés travaillant dans les secteurs des services professionnels et de la construction (70%), de la finance, de l'informatique et des télécommunications (69 %) qui sont les plus susceptibles de réclamer une augmentation.

Le salaire demeure le critère le plus important dans un emploi

Les chiffres en attestent, le salaire demeure un facteur déterminant dans la vie des travailleurs. Pour plus des deux tiers des Français interrogés (67 %), il s'affiche comme le critère le plus important, devant la sécurité de l'emploi (47 %), le plaisir au travail (35 %) et la flexibilité des horaires (26 %). De fait, l'augmentation de leurs responsabilités sans aucune progression salariale associée (36 %) occupe la troisième position parmi leurs motifs d'insatisfaction au travail. Une affirmation qui concerne avant tout les femmes (43 % contre 30 % des hommes), les salariés âgés de 25-44 ans (45 %), ainsi que ceux travaillant dans les loisirs et de l'hôtellerie (53 %), les services professionnels et les transports (50 %).

Le premier motif d'insatisfaction au travail des collaborateurs provient de l'absence de progression dans leur poste (46 %), tout particulièrement chez la tranche d'âge des 45-54 ans (53 %), les parents (52 %) et chez ceux évoluant dans le secteur des transports et des services professionnels (67 %), et de l'industrie (64 %). Le deuxième motif de mécontentement est attribué au manque de soutien de la part de leur management (37 %), notamment pour les femmes (39 %) et les personnes de 45 ans et plus (45 %).

A noter que la moitié des salariés (50 %) seraient d'accord pour travailler davantage s'ils étaient payés plus, avec une nette propension chez les jeunes de 18-34 ans (56 %), les hommes (55 % contre 46 % des femmes), et chez ceux évoluant dans les transports (64 %), la construction (63 %), et les médias et l'information (60 %).

Flexibilité et équilibre entre travail et vie personnelle : les nouvelles attentes des salariés

Si la valeur stabilité apparaît fondamentale, d'autres attentes émergent chez les salariés interrogés : 27 % seraient prêts à concéder une baisse de salaire s'ils avaient la possibilité de bénéficier de la flexibilité de leurs horaires de travail. Cette affirmation concernant la flexibilité est plus importante chez les hommes (32 % contre 22 % des femmes) et chez les 18-34 ans (32 %). Parmi eux, 40 % accepteraient jusqu'à 5 % de baisse et 27 % jusqu'à 10 % de réduction de leur rémunération. D'un point de vue plus général, 57 % des salariés seraient d'accord pour réduire leur salaire au bénéfice d'un meilleur équilibre entre leur travail et leur vie privée. C'est tout particulièrement le cas pour les jeunes âgés de 18 à 24 ans (65 %) et pour les parents (59 %).

Écrit par le 29 avril 2026

« La pandémie, suivie par une hausse de l'inflation provoquent des tensions autour du coût de la vie et la rémunération reste la priorité de nombreux salariés, commente Carlos Fontelas De Carvalho, président d'ADP en France et en Suisse.. C'est un facteur qui est déterminant avec un effet évident sur le recrutement et la rétention des collaborateurs. A l'heure de la guerre des talents, où maintenir une force de travail stable est, bien que nécessaire au bon fonctionnement de, plus difficile que jamais, l'évolution salariale est un enjeu primordial qui doit être suivie de près : les employeurs doivent savoir, mesurer et comparer les évolutions régulières sur ce sujet, par exemple avec une solution comme le ADP Compensation Benchmark. »

Il poursuit : « Seulement, la rémunération n'est pas le seul axe sur lequel les entreprises doivent se focaliser et les attentes en la matière peuvent parfois être compensées par d'autres préoccupations de plus en plus importantes, comme une plus grande flexibilité horaire, le travail à distance ou de manière plus globale un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle ».

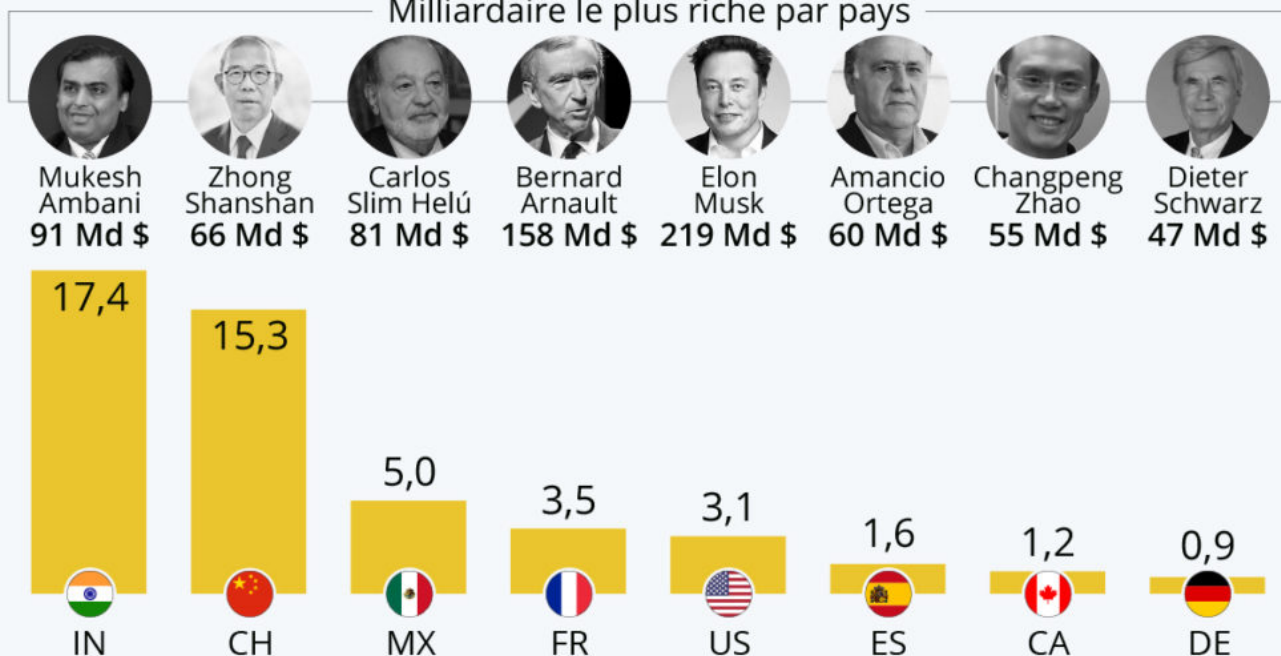
3,5 millions d'années de salaires pour égaler la fortune de Bernard Arnault

Ecrit par le 29 avril 2026

Les grandes fortunes valent des millions d'années de salaires

Temps nécessaire de travail au salaire annuel moyen pour égaler la plus grande fortune du pays (en millions d'années) *

Milliardaire le plus riche par pays



* Salaires moyens de 2020. Fortunes des milliardaires : données du 11 mars 2022.

Crédit photo : Wikimedia

Sources : Forbes, OCDE, Picodi, Bureau national des statistiques de Chine



statista

Elon Musk est devenu l'homme le plus riche du monde, comme le révèle le [classement annuel](#) des milliardaires publié par Forbes. Le magazine économique note qu'il est le premier à dépasser la barre des 200 milliards de dollars. Avec une fortune nette d'environ 219 milliards de dollars à ce jour (en grande partie composée d'actions), il détrône le fondateur d'Amazon, Jeff Bezos, qui se situe désormais à 171 milliards de dollars. Le patron du géant du luxe LVMH, Bernard Arnault, occupe la troisième place

Ecrit par le 29 avril 2026

avec 158 milliards de dollars. Hors de portée pour le commun des mortels, ces sommes apparaissent d'autant plus démesurées lorsqu'on les mesure en nombre moyen d'années de salaires.

Pour amasser la fortune actuelle d'Elon Musk, par exemple, un Américain devrait travailler plus de 3 millions d'années au salaire annuel moyen (69 392 dollars bruts en 2020 selon l'OCDE). Comme le montre notre graphique, l'écart de richesse est assez similaire en France, où il faudrait accumuler 3,5 millions de salaires annuels moyen (autour de 40 000 euros) pour atteindre l'équivalent de la fortune de Bernard Arnaud. Ces chiffres peuvent doubler si l'on se base sur le [revenu net médian](#), dont les données n'étaient pas disponibles pour chaque pays au moment de la publication de l'article. Selon l'Insee, le salaire net médian est d'environ 22 000 euros par an en France, ce qui porterait alors à près de 7 millions d'années le temps nécessaire pour égaler la fortune de l'homme le plus riche du pays.

Si les chiffres sont déjà astronomiques dans les pays occidentaux à hauts revenus, la disparité est encore plus grande dans les pays à revenus intermédiaires, comme la Chine ou l'Inde. La fortune du milliardaire indien Mukesh Ambani était estimée à environ 91 milliards de dollars au moment de la publication de la liste de Forbes. Avec un salaire annuel moyen d'environ 5 000 dollars, plus de 17 millions d'années seraient nécessaires aux habitants de l'Inde pour atteindre cette somme.

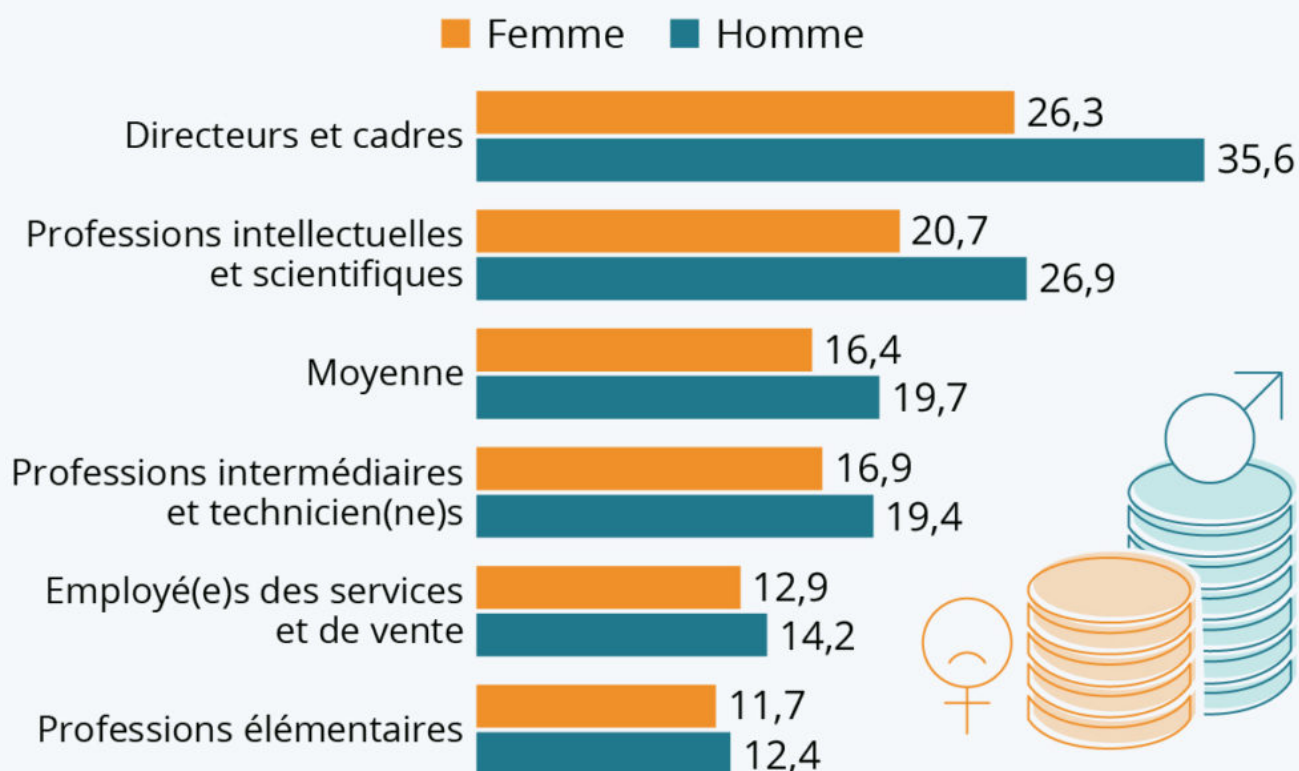
De Tristan Gaudiaut pour [Statista](#)

Une profession, deux salaires

Ecrit par le 29 avril 2026

Une profession, deux salaires

Salaire horaire moyen des hommes et des femmes par catégorie de professions en France, en euros



Données de 2018. Classification internationale type des professions (CITP).
Source : Eurostat



statista 

Alors que la journée internationale des droits des femmes s'achève, [Statista](https://www.statista.com) rappelle que les inégalités salariales entre les femmes et les hommes prennent des formes multiples. Si une part d'entre elles peut s'expliquer par le temps de travail (les femmes étant plus nombreuses à travailler à temps partiel) ou par la sous-représentation des femmes dans les postes à responsabilité, des inégalités s'observent également à poste égal. Et ces dernières ont tendance à être plus marquées à mesure que l'on monte dans l'échelle

Ecrit par le 29 avril 2026

des salaires.

Selon les [données](#) d'Eurostat (2018), un directeur ou cadre gagnait en moyenne 35,6 € de l'heure en France, tandis qu'une femme avec les mêmes responsabilités n'était rémunérée que 26,3 €. L'écart était également supérieur à la moyenne pour les professions intellectuelles et scientifiques : le salaire horaire moyen des hommes était d'environ 26,9 €, contre 20,7 € pour les femmes. Les différences les plus faibles sont en revanche observées dans les postes à bas salaires.

De Tristan Gaudiaut pour [Statista](#)