GROUPE ALPHA
SECAFI-SEMAPHORES

Episode 3 Note NAO :
Les hausses de salaire négociées en 2024 dans les entreprises en France

Benchmark de 420 accords NAO
(Négociation Annuelle Obligatoire)
pour l'année 2024

BORDEAUX • LILLE • LYON
MARSEILLE • METZ
MONTPELLIER • NANTES
NOUMÉA • ORLÉANS
PARIS • ROUEN
SAINT-DENIS DE LA RÉUNION
TOULOUSE

CENTRE ÉTUDES & DATA
GROUPE ALPHA

Une étude exhaustive sur tous les accords salariaux signés début 2024, pour chiffrer les augmentations négociées pour 2024 et analyser la diversité des pratiques

Chiffrer les augmentations salariales négociées dans les entreprises en 2024

Cette étude propose une évaluation **des pratiques d'augmentations salariales négociées au sein des entreprises en 2024** (augmentations générales (AG), individuelles (AI), par catégorie socioprofessionnelle (CSP), talons, primes partage de la valeur et autres éléments périphériques).

Analyser la diversité des pratiques salariales

L'étude permet d'analyser la diversité des pratiques salariales (budgets d'AI et AG, primes, talon, éléments périphériques), notamment par rapport **à la taille des entreprises, au secteur d'activité et à la date de signature.**

Grâce à une analyse exhaustive de 421 accords de NAO et à une méthodologie unique

Cette analyse repose sur un **benchmark des 421 accords salariaux de NAO (négociation annuelle obligatoire) 2024 disponibles au 10 janvier 2024.**

- Ces accords proviennent d'une **base de données d'accords d'entreprise innovante et unique** qui répertorie tous les accords d'entreprise déposés sur le site public de Légifrance et y associe des éléments comme la taille, le secteur, le thème, etc.

Ces 421 accords représentent tous les accords NAO disponibles et exploitables sur le site Légifrance au 10 janvier 2024, comportant des augmentations sous forme d'AG et d'AI. Il s'agit donc d'un échantillon exhaustif (voir méthodologie).

NAO : négociation annuelle obligatoire

Méthodologie & constitution d'un échantillon exhaustif de 421 accords

1

1. Identification des accords d'entreprise signés entre octobre et décembre 2023

- Les entreprises sont dans l'obligation de déposer les accords qu'elles signent. Ils sont ensuite publiés sur le site public Légifrance.
- À partir du site Légifrance, nous avons extrait un échantillon d'accords d'entreprise le **10/01/24, toutes thématiques confondues.**
- Cet échantillon contenait les **6000 accords signés d'octobre 2023 à décembre 2023**, toutes thématiques confondues.
- Il s'agissait donc de **la totalité des accords signés par les entreprises sur cette période en France** (hors épargne salariale).

2

2. Recherche par mots clefs pour identifier les accords salariaux de NAO

- Sur ces **6000** accords, nous avons retenu **980 accords** grâce à une recherche approfondie par mot clef afin **d'identifier les accords salariaux de NAO**.
- La recherche par mot clef s'est déroulée en plusieurs phases (voir annexes* pour le détail des mots clefs utilisés et les étapes).

3

3. Constitution d'un échantillon de 421 accords

- **Sur la base de la lecture des 980 accords** salariaux de NAO :
  - **432 accords étaient inexploitables** pour les raisons suivantes : augmentations en valeur (€), budgets non chiffrés ou floutés, accords de revoyure 2023, accords de méthode.
  - **127 accords prévoyaient un budget d'augmentation égal à 0 %.** Ils font l'objet d'une **analyse spécifique et séparée** (voir annexes*).
  - Ainsi, nous avons finalement codé et analysé **421 accords salariaux 2024 ayant un budget d'augmentation en % et non nul.**

4

4. Un total de 421 accords analysés, un échantillon exhaustif à début janvier

- Ces 421 accords analysés représentent la totalité des accords de salaires prévoyant un budget d'augmentation non nul, en % en France, pour 2024.
- **Il s'agit donc d'un échantillon exhaustif des accords de salaires exploitables au 10/01/2024.**

*La méthodologie détaillée est présentée en annexes

Une politique salariale 2024 marquée par le recul des budgets d'augmentation, la baisse du recours aux augmentations générales et la pauvreté des mesures périphériques

1. Un recours moins fréquent aux augmentations générales dans un contexte d'inflation plus faible mais persistante

Page 5

2. Des augmentations à 3,5 % en moyenne en 2024. Deux tiers des augmentations entre 3 % et 5,5 %

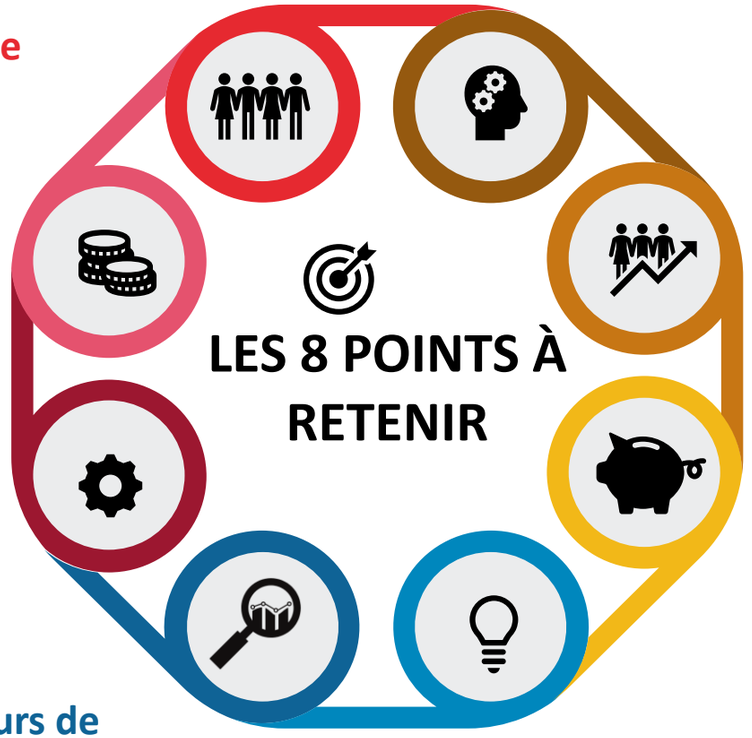
Page 9

3. Des augmentations plus élevées dans certains secteurs (construction, énergie-chimie, transport, métallurgie)

Page 15

4. Par rapport à 2023, des budgets inférieurs de 1,1 point dans un contexte de désinflation, de relâchement des tensions sur le marché du travail et de conjoncture morose

Page 19



5. Depuis trois ans, les augmentations suivent l'inflation, sans la dépasser. Une incertitude sur l'évolution du pouvoir d'achat en 2024

Page 23

6. Des talons plus faibles et moins fréquents, peu protecteurs face à l'inflation persistante

Page 25

7. Des PPV (prime de partage de la valeur) moins fréquentes et dont les montants baissent. Un possible essoufflement du dispositif en 2024

Page 27

8. Les entreprises se saisissent peu des mesures périphériques à leur disposition (clauses de revoyure, indemnités mobilité, primes diverses)

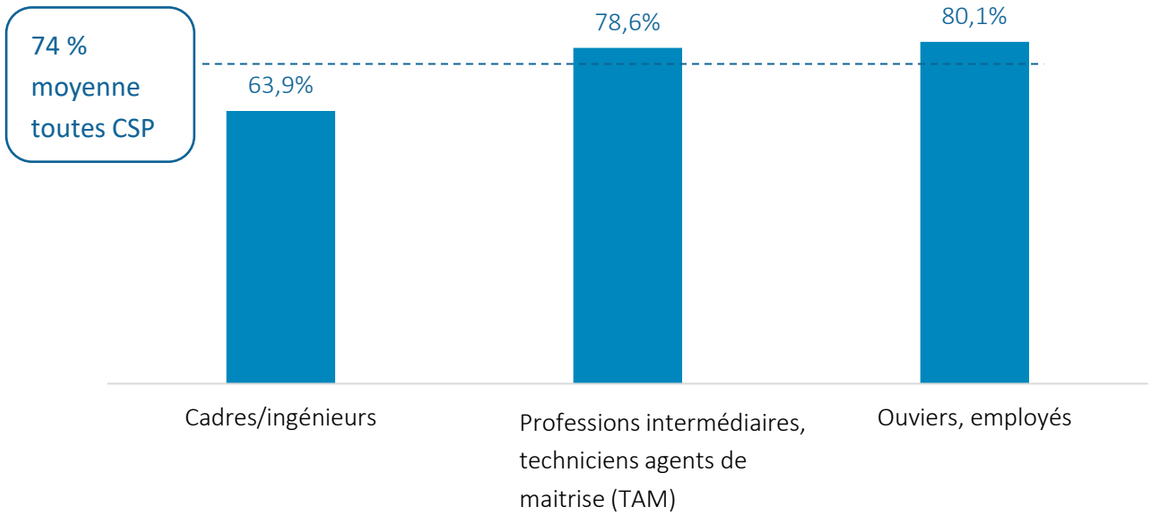
Page 30

1. Un recours moins fréquent aux augmentations générales

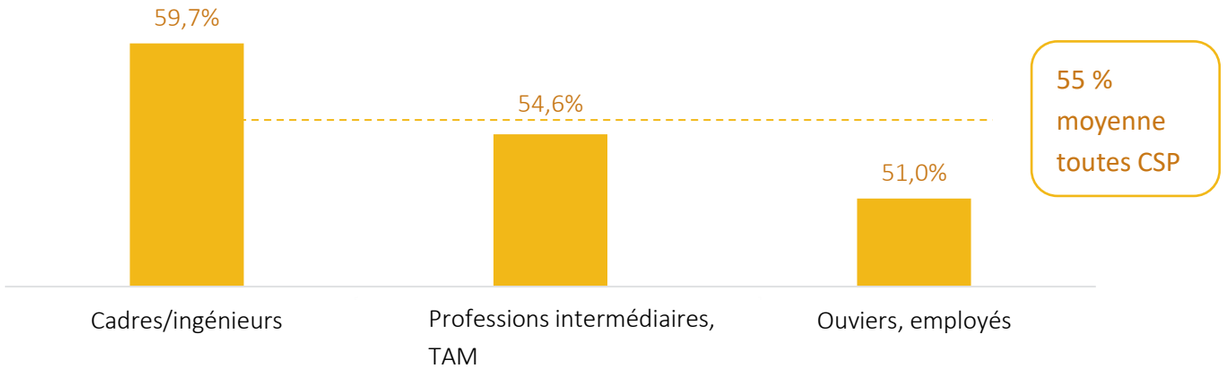
- En 2024, les entreprises ont moins recours aux augmentations générales pour protéger les salariés de l'inflation et garantir une augmentation de salaire à tous.
- Pourtant, l'inflation persiste à un niveau élevé et la hausse du SMIC induit un tassement des bas salaires.
- La part des entreprises qui prévoient une AG pour les ouvriers a diminué de 9 points par rapport à 2023 ; la baisse est de 7 et 6 points pour les TAM et les cadres.

Les entreprises versent des augmentations générales dans la grande majorité des cas ; des augmentations individuelles sont versées dans un cas sur deux

Part des entreprises accordant des budgets d'augmentations générales (AG) à leurs salariés, par CSP



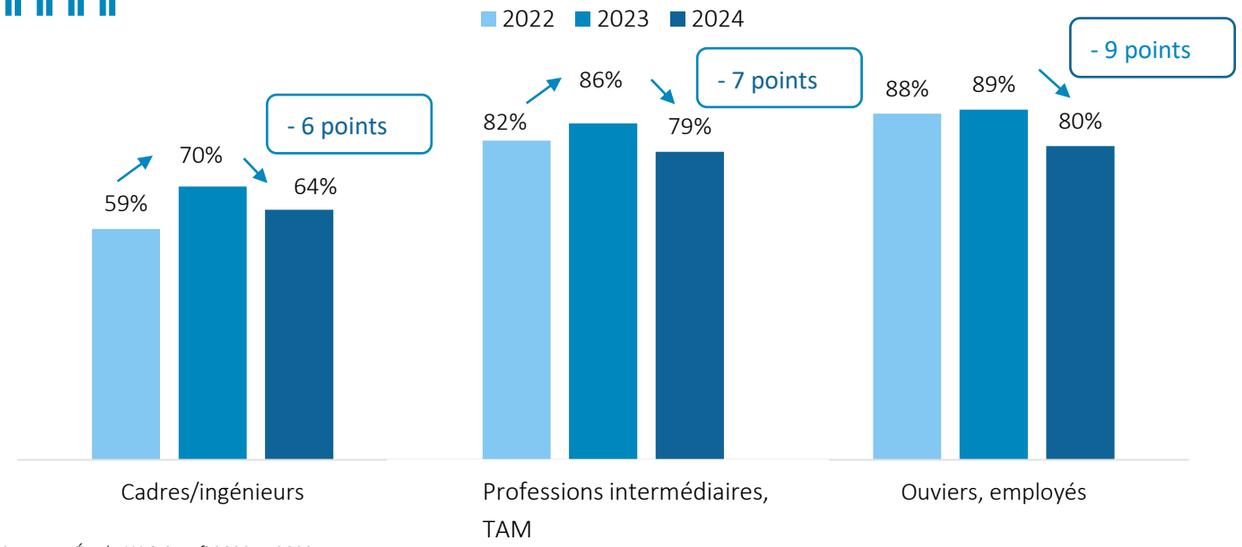
Part des entreprises accordant des budgets d'augmentations individuelles (AI) à leurs salariés, par CSP



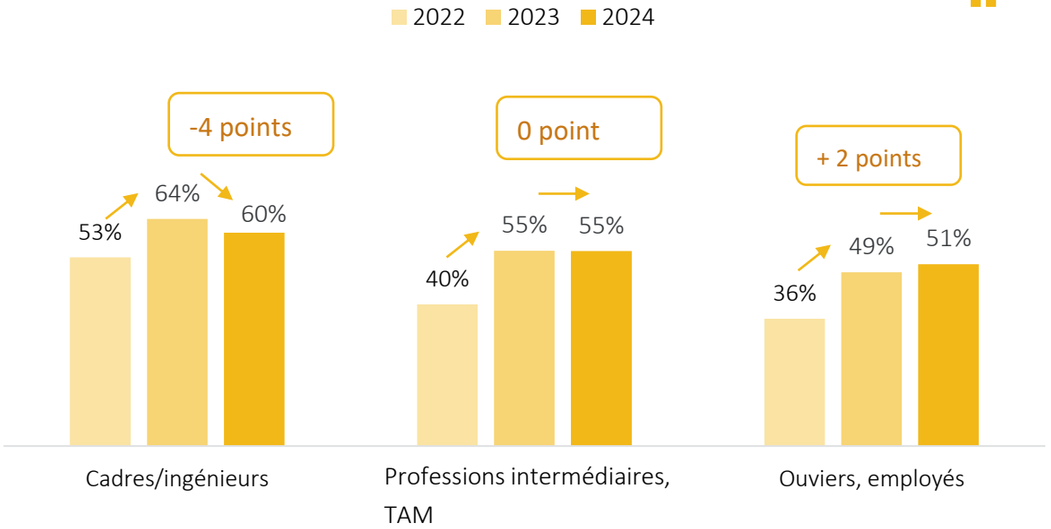
- **Dans l'échantillon total, 80,1 % des entreprises accordent des augmentations générales (AG)** pour les ouvriers/employés et 78 % pour les TAM. Ainsi, dans près de 8 cas sur 10, les non-cadres perçoivent au moins une AG.
- Les cadres perçoivent au moins une AG dans 64 % des cas, soit moins souvent que les non-cadres.
- Les augmentations individuelles (AI) sont moins fréquentes et concernent davantage les cadres (60 % des accords) que les TAM et professions intermédiaires (55 %) et surtout que les ouvriers et employés (51 %).

Alors que 2023 signait le regain des augmentations générales face à une inflation exceptionnelle, 2024 marque la diminution du recours aux AG

Part des entreprises accordant des budgets d'augmentations générales (AG) à leurs salariés, par CSP



Part des entreprises accordant des budgets d'augmentations individuelles (AI) à leurs salariés, par CSP

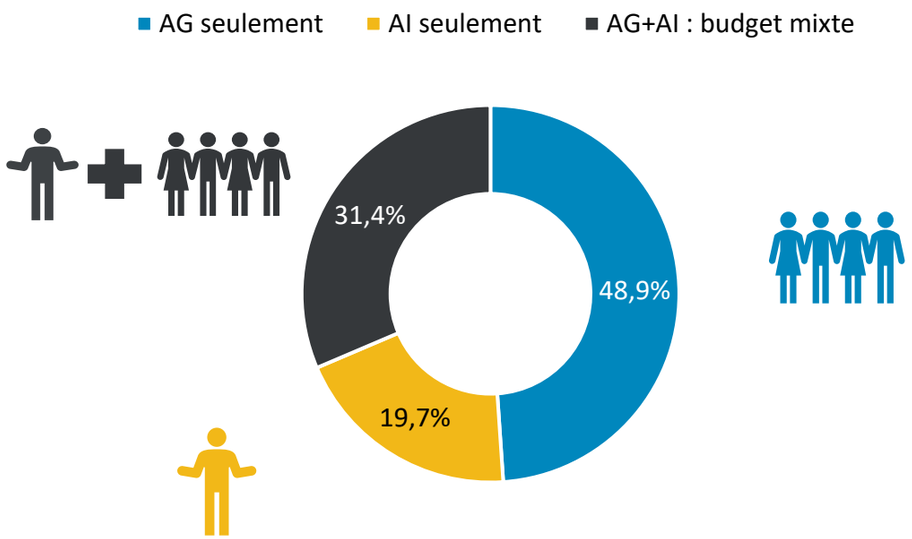


Sources : Étude NAO Secafi 2022 et 2023

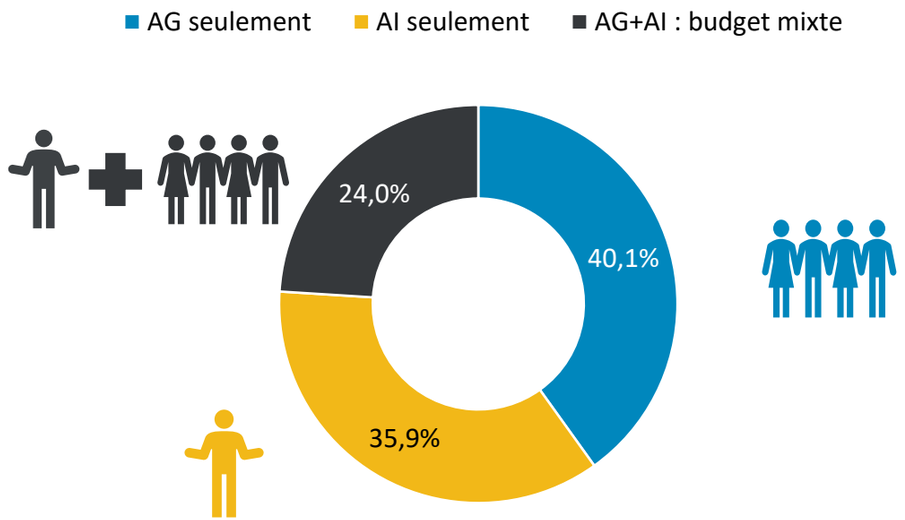
- En comparant l'échantillon actuel pour 2024 aux échantillons analysés en 2023 et 2022 (voir annexes), on note que la tendance au retour des augmentations générales observée en 2023 ne s'est pas poursuivie en 2024. Même si la distribution d'AG reste la pratique majoritaire chez les entreprises, celle-ci est moins fréquente que l'année dernière, dans un contexte de ralentissement de l'inflation qui peut inciter les entreprises à avoir moins recours aux AG.
  - Alors que la part des entreprises accordant des AG aux non-cadres avait légèrement augmenté entre 2022 et 2023 (notamment pour les TAM), celle-ci a nettement diminué en 2024 (-7 et -9 points). **En 2024, les non-cadres sont moins couverts par les AG par rapport à 2023, mais aussi par rapport à 2022.**
  - **Les cadres sont moins couverts par des AG en 2024 qu'en 2023 (64 % contre 70 %, soit- 6 points), mais cette couverture reste supérieure à celle de 2022 (59 %).**
- La baisse de la distribution d'AG aux salariés ne s'est toutefois pas traduite par une hausse des AI. En effet, pour les cadres, cette pratique est en baisse, alors qu'elle stagne pour les non-cadres. On peut alors en déduire que les **budgets prévus par les entreprises sont moins mixtes qu'en 2023** : davantage d'AG exclusives ou d'AI exclusives.

Nature des augmentations versées : un point d'équilibre à rechercher entre les AG et les AI

Nature des augmentations salariales bénéficiant aux non cadres



Nature des augmentations salariales bénéficiant aux cadres



- Les salariés perçoivent des augmentations de natures diverses en termes de mix AI/AG. Les pratiques d'augmentations salariales sont variées.
  - **Les non-cadres** sont près de la moitié à percevoir une AG seule, 20 % une AI seule et 31 % à avoir une partie en AG et une autre en AI (budget mixte). Ainsi, dans près de 8 cas sur 10, les non-cadres perçoivent au moins une AG (seule ou mixte avec une AI).
  - **Les cadres** sont 40 % à percevoir une AG seule, 36 % une AI seule et 24 % à avoir une partie en AG et une autre en AI. Ainsi, dans plus de 6 cas sur 10, les cadres perçoivent au moins une AG (seule ou mixte avec une AI).

AVIS

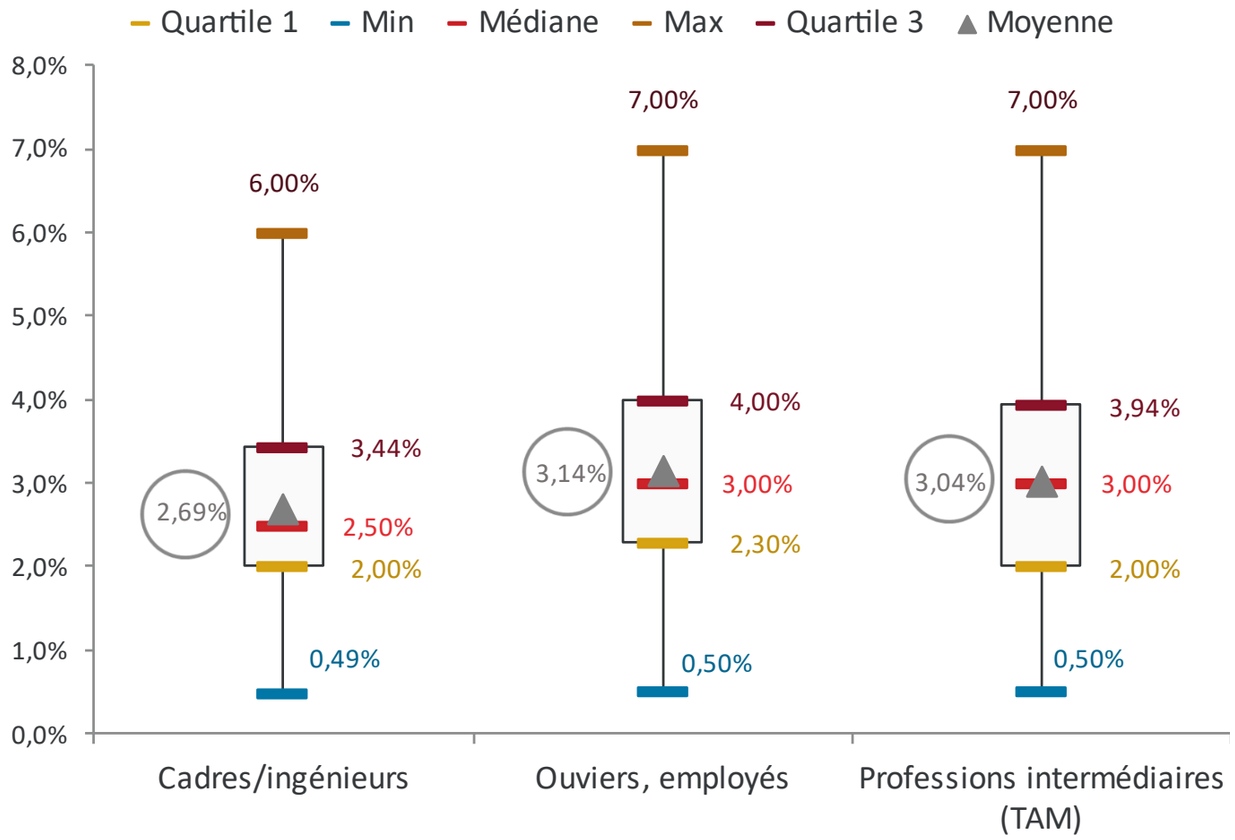
- Il est important de rechercher un **point d'équilibre entre AG et AI**, pour à la fois protéger les salariés de l'inflation, garantir une augmentation à tous et rémunérer la performance individuelle et collective.

2. Des augmentations à 3,5 % en moyenne en 2024

- En 2024, les augmentations moyennes à 3,6 % pour les non-cadres et 3,4 % pour les cadres.
- L'augmentation moyenne toutes CSP confondues est de 3,5 %.
- Les deux tiers des augmentations se situent entre 3 % et 5,5 %.

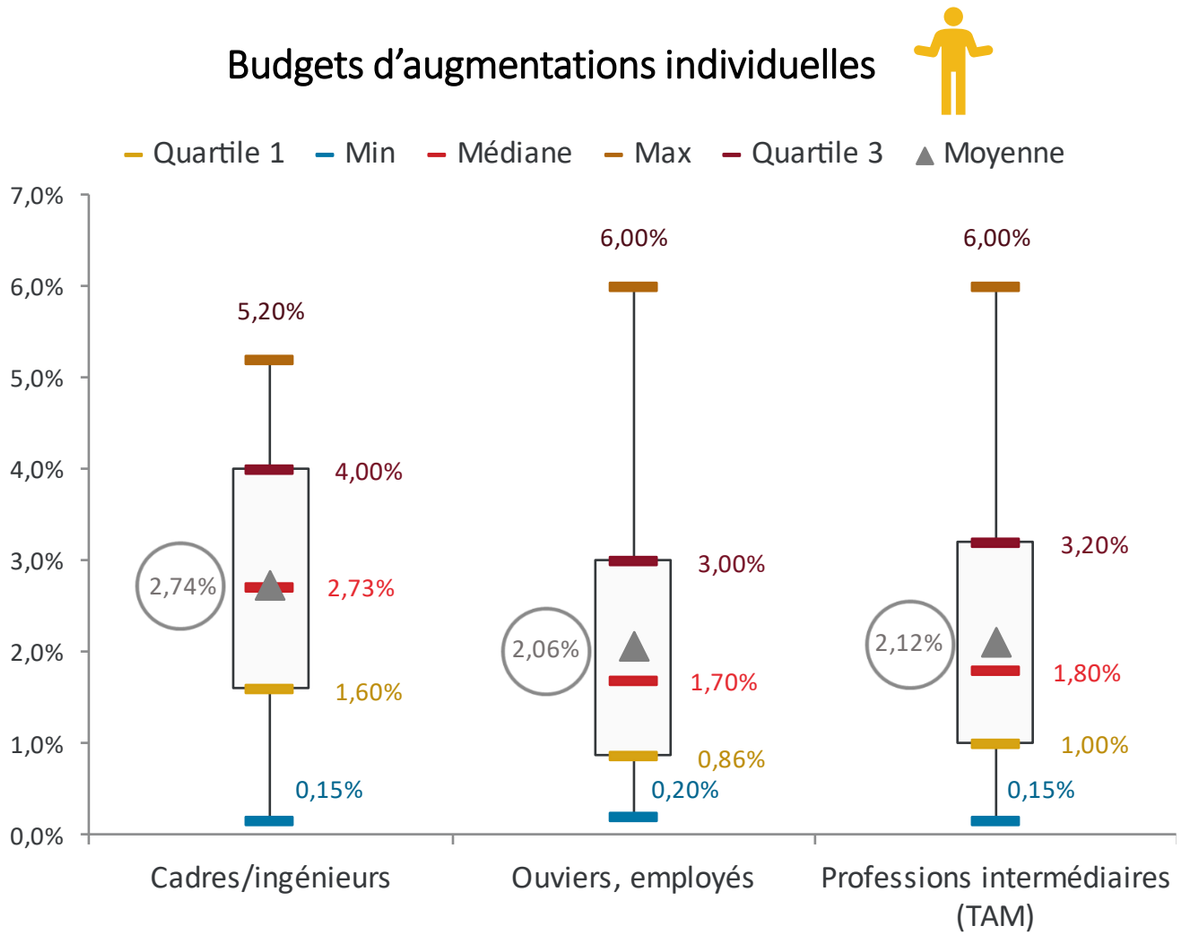
Des budgets moyens d'augmentations générales autour de 3 % pour les non-cadres et 2,7 % pour les cadres

Budgets d'augmentations générales



- Pour rappel, 80 % des entreprises accordent des AG pour les ouvriers/employés, 78 % pour les TAM et 64 % pour les cadres.
- Les **budgets d'augmentations générales** négociées dans ces entreprises de l'échantillon se situent **en moyenne en 2024 à :**
  - **3,1 % pour les ouvriers/employés** (médiane à 3 %).
  - **3 % pour les TAM** (médiane à 3 %).
  - **2,7 % pour les cadres** (médiane à 2,5 %).
- Les non-cadres bénéficient d'AG plus importantes que les cadres.
- **La dispersion des budgets entre les CSP est légèrement plus importante chez les non-cadres que chez les cadres :**
  - Pour les cadres, 50 % des budgets d'AG se situent entre 2,0 % et 3,44 % (écart interquartile de 1,4 %).
  - Pour les ouvriers/employés, 50 % des budgets d'AG se situent entre 2,3 % et 4 % (écart de 1,7 %).
  - Pour les TAM, 50 % des budgets d'AG se situent entre 2 % et 3,94 % (écart de 1,9 %).
- **L'AG la plus faible de l'échantillon se trouve autour de 0,5 % alors que la plus importante se situe à 7 %.**

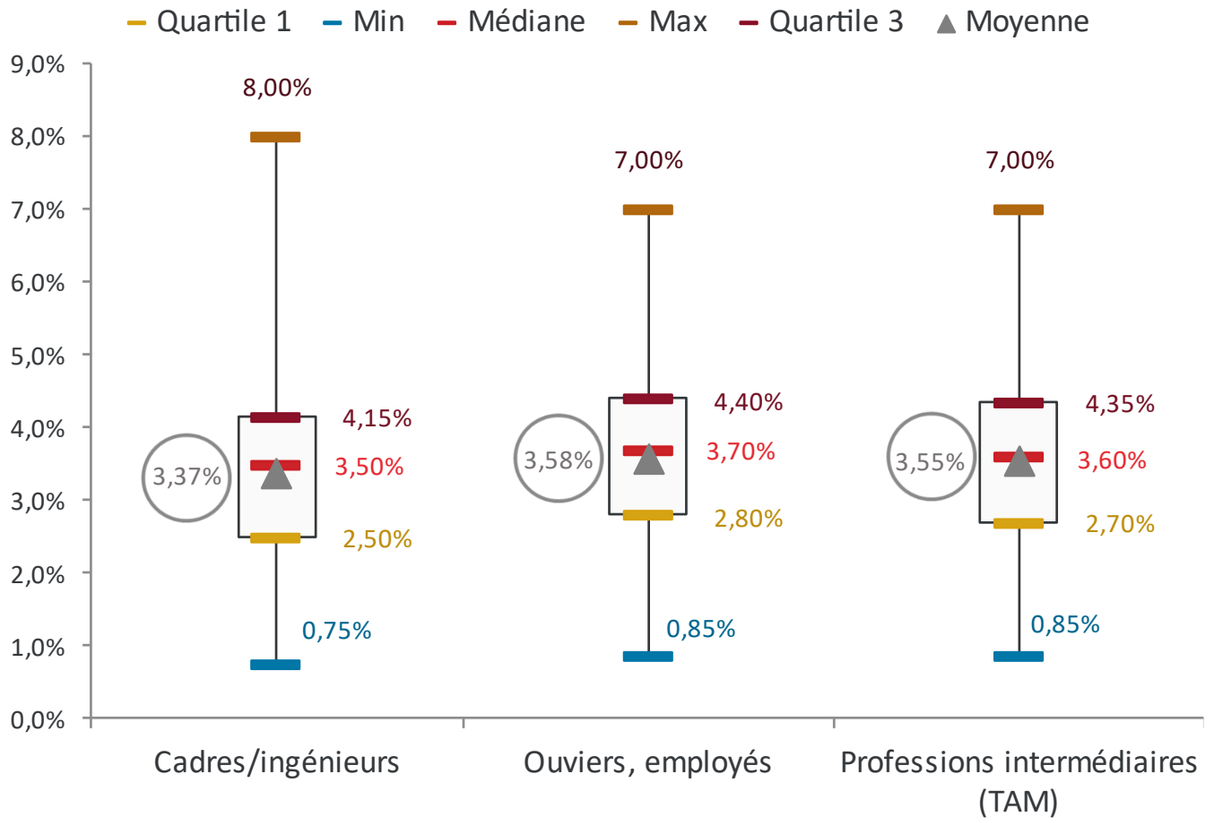
Des budgets d'augmentations individuelles plus élevés et plus dispersés pour les cadres



- Pour rappel, 60 % des entreprises de l'échantillon ont accordé des augmentations individuelles pour les cadres, 55 % pour les TAM et 51 % pour les ouvriers/employés.
- Les budgets moyens des augmentations individuelles se situent autour **de 2,7 % pour les cadres et 2,1 % pour les non-cadres.**
- **Les dispersions sont plus élevées que les AG** (2,4 points d'écart interquartile pour les cadres Q1-Q3 et 2,2 points pour les non-cadres).
- **Ces écarts importants** (de 0,15 % à 6 %) s'expliquent par le fait que les entreprises peuvent choisir de ne verser que des AI (avec des montants plutôt élevés) ou bien de verser des AI en complément d'AG, ce qui entraîne des montants d'AI plus faibles.
- Pour rappel, les non-cadres touchent des AI seules dans 20 % des cas, et des AI en complément d'AG dans 31 % des cas. Les cadres touchent des AI seules dans 36 % des cas et des AI en complément d'AG dans 24 % des cas.

Des budgets d'augmentations totales autour de 3,6 % pour les non-cadres et 3,4 % pour les cadres

Budgets d'augmentations totales



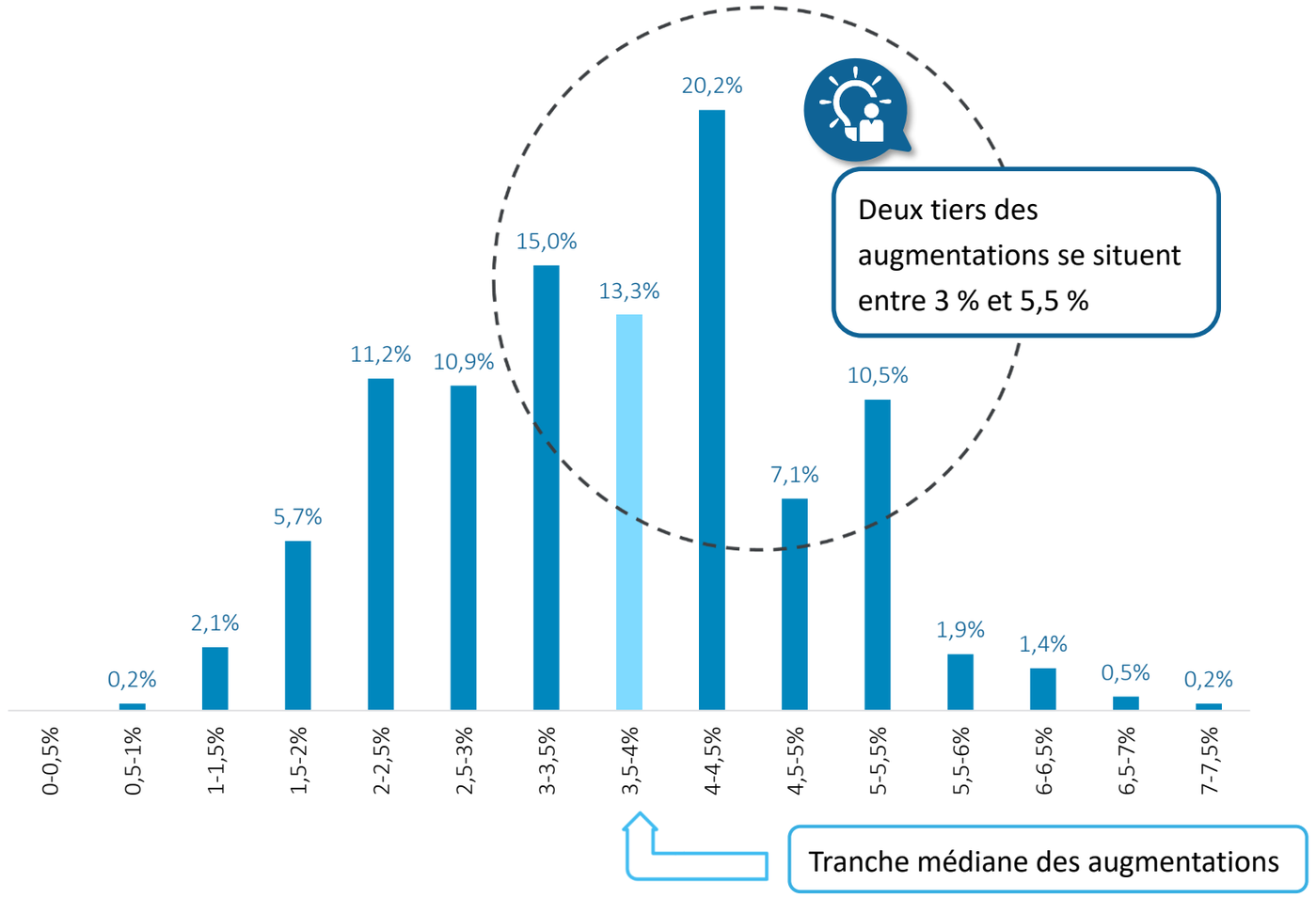
- Les augmentations totales (AG + AI) négociées dans les entreprises de l'échantillon en 2024 se situent **en moyenne à :**
  - 3,6 % pour les ouvriers/employés (médiane à 3,7 %).
  - 3,6 % pour les TAM (médiane à 3,6 %).
  - 3,4 % pour les cadres (médiane à 3,5 %).
- Les budgets minimum sont à 0,75 % pour les cadres, 0,85 % pour les TAM et les ouvriers/employés. Au contraire, ils s'élèvent au maximum à 8 % pour les cadres et 7 % pour les autres CSP.
- L'augmentation totale moyenne toutes CSP confondues est de 3,5 %.
- Les augmentations les plus fréquentes (écart interquartile) se situent entre 2,7 % et 4,4 % pour les non-cadres et entre 2,5 % et 4,15 % pour les cadres.

Différences d'augmentation entre les cadres et les non-cadres

- Si les différences entre les CSP sont peu marquées, **les non-cadres bénéficient d'augmentations légèrement plus importantes que les cadres**. Cela peut s'expliquer par deux raisons :
  - Les entreprises veulent protéger les bas salaires **face à une inflation qui persiste à un niveau élevé.**
  - Les entreprises veulent **éviter le mouvement de tassement des salaires,** dans un contexte de hausse rapide du **SMIC (+5 % depuis début 2023)**, donc privilégient les salaires proches du SMIC dans leur politique salariale.

Dans la majorité des cas, des augmentations totales entre 3 % et 5,5 %

Distribution des hausses de salaires négociées en 2024 par tranche
Tous secteurs confondus - Toutes CSP confondues - Augmentations totales

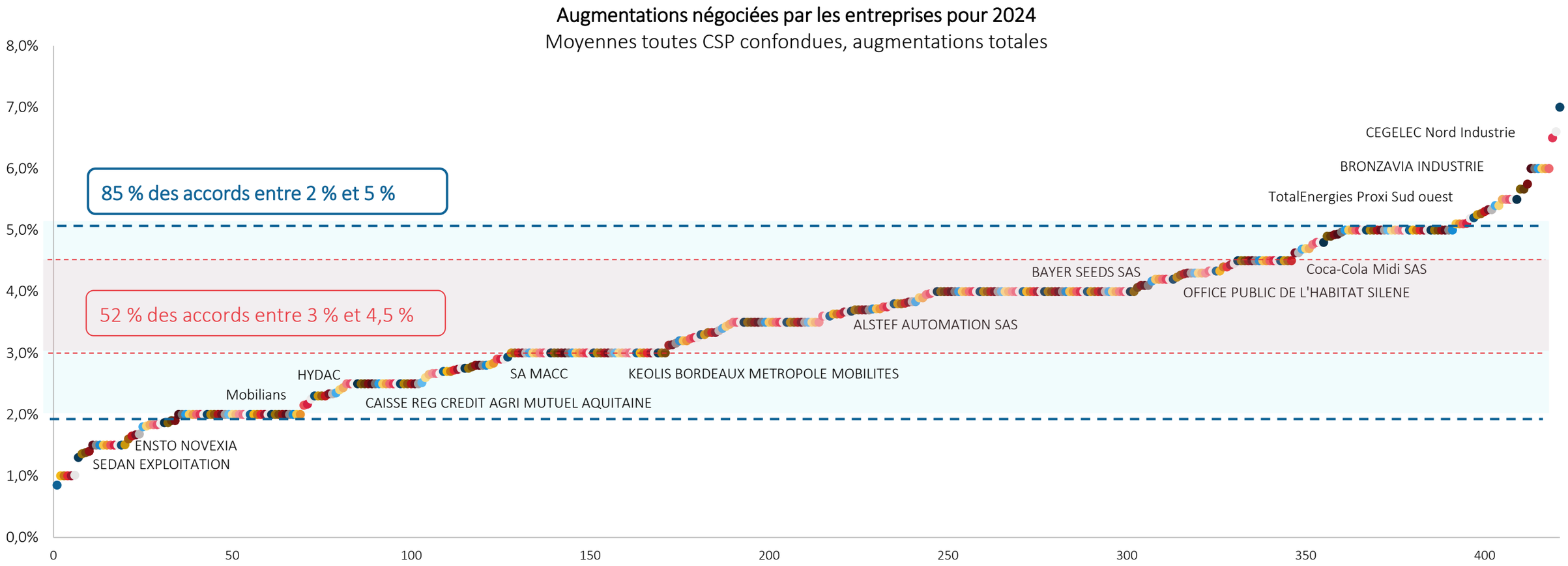


- Ce graphique représente la distribution des augmentations totales négociées par tranche dans les entreprises, en moyenne toutes catégories socioprofessionnelles confondues.
- Les augmentations totales négociées par les entreprises vont de 0,85 % à 7 % (en moyenne toutes CSP confondues).
- 20 % des entreprises ont accordé entre 4 % et 4,5 % d'augmentation, toutes CSP confondues.
- 66 % des augmentations négociées en 2023 se situent entre 3 % et 5,5 %, toutes CSP confondues.
- La tranche médiane se situe entre 3,5 % et 4 % (en bleu clair).

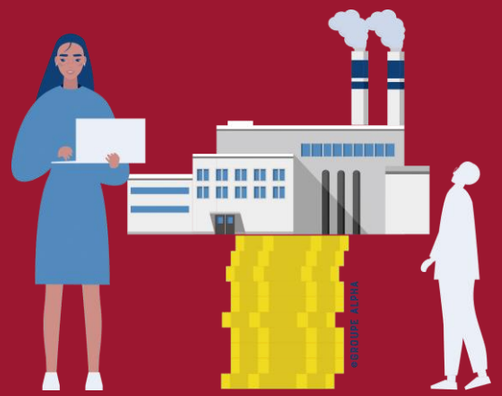
POINT PÉDAGOGIQUE

- Les tranches représentées sur le graphique incluent la borne inférieure et excluent la borne supérieure.

Représentation graphique des augmentations négociées par les entreprises pour 2024



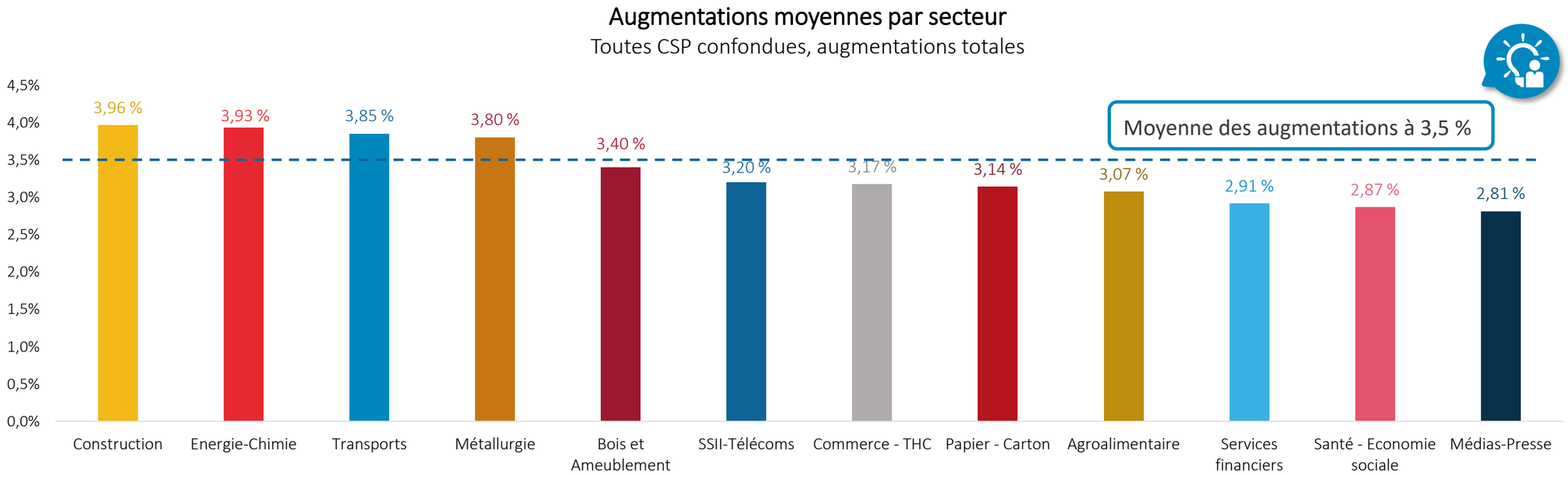
- Les 421 entreprises de l'échantillon sont représentées sur ce graphique, dans l'ordre croissant des augmentations négociées. L'augmentation moyenne la plus basse est de 0,85 % et la plus haute est de 7 % (augmentations moyennes pour toutes les CSP confondues).
- **85 % des accords se situent entre 2 % et 5 % d'augmentations totales, plus de la moitié des accords se situent entre 3 et 4,5 %.**



3. Des augmentations plus élevées dans certains secteurs

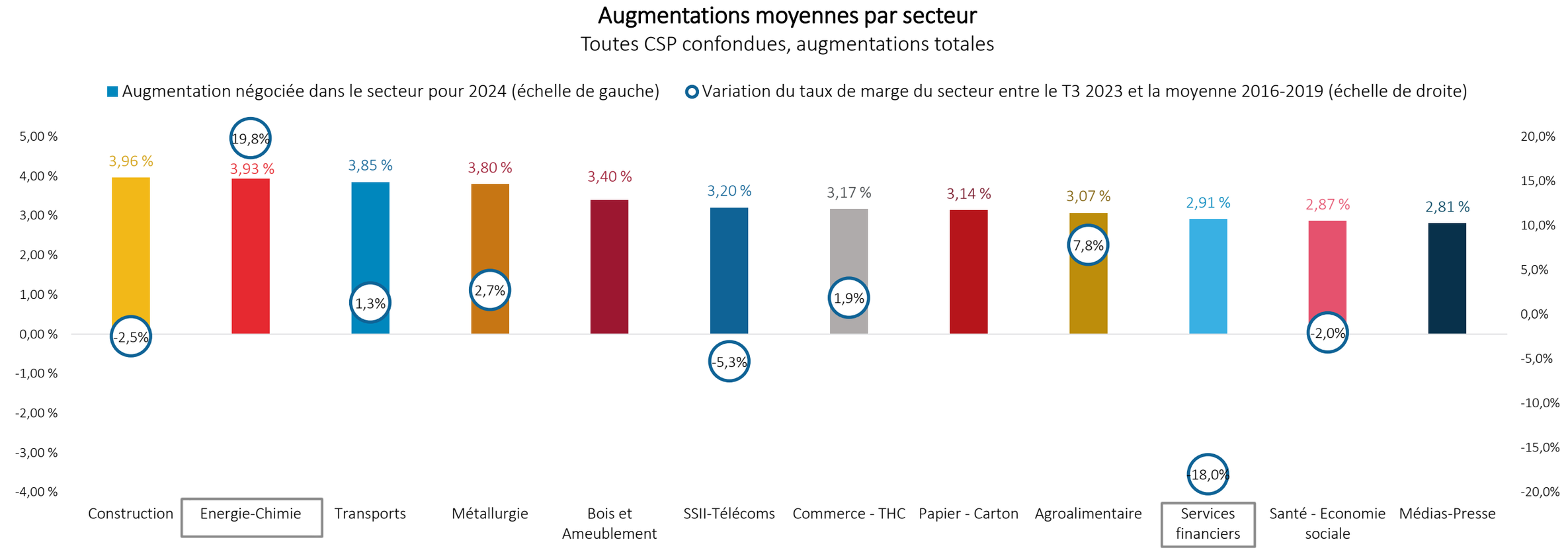
- Les secteurs qui distribuent les augmentations les plus élevées sont la construction, l'énergie-chimie, les transports et la métallurgie.

Des augmentations élevées dans les secteurs de la construction, de l'énergie-chimie, des transports et de la métallurgie



- Si l'ensemble des données permet d'avoir un **échantillon global représentatif**, **les données sectorielles ne sont pas représentatives du secteur,** car elles contiennent un nombre de données plus faible. Les augmentations sectorielles présentées ici permettent seulement de dégager des **tendances générales,** mais les chiffres ne peuvent pas être repris tels quels.
- Cependant, il est à noter que les deux secteurs aux extrêmes de la distribution des budgets moyens c'est-à-dire la Construction (3,96 %) et le secteur Médias-Presse (2,81 %) ont une différence de seulement 1,15 point de pourcentage d'écart. **Cela signifierait que les écarts intra-sectoriels sont plus marqués que les écarts intersectoriels.**
- Le secteur du verre n'a pas été représenté sur le graphique, car il contient un nombre d'accords non significatif.

Une absence de corrélation entre les hausses distribuées par secteur et l'évolution des taux de marge sectoriels

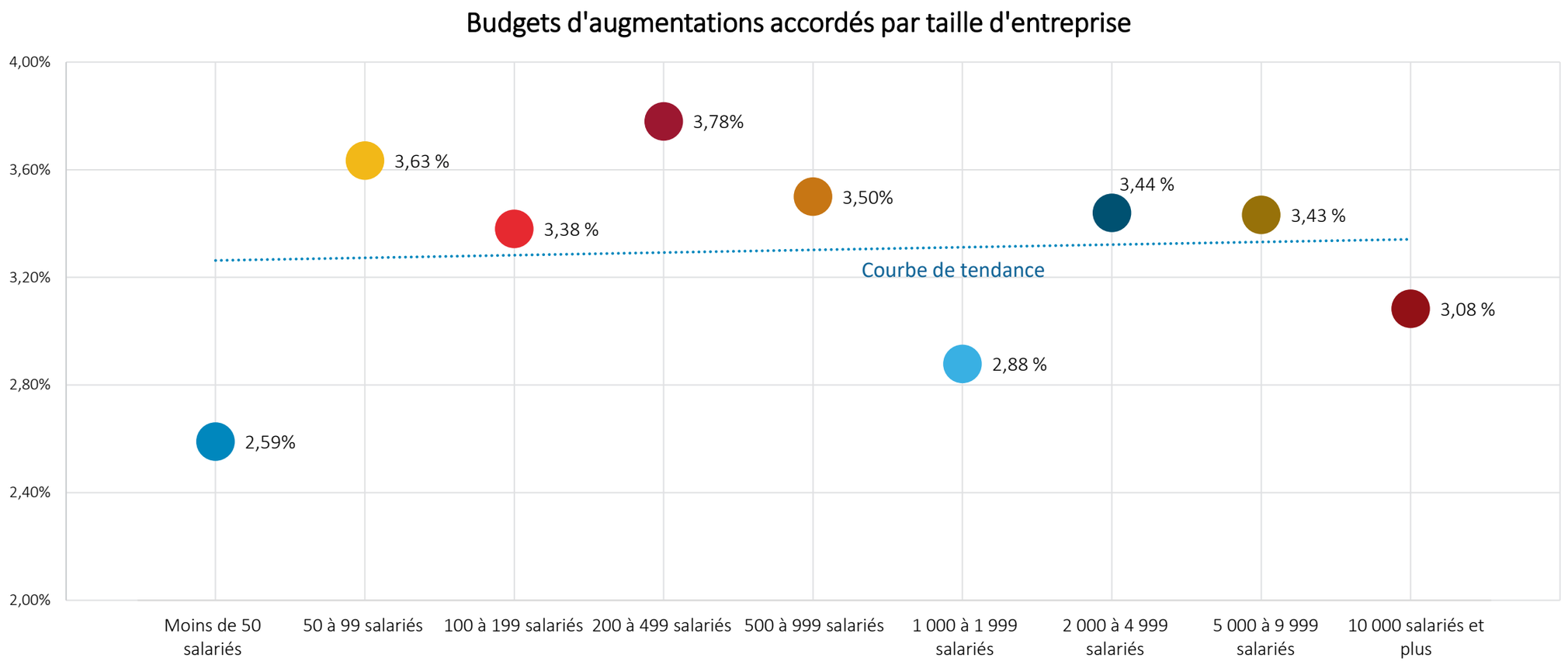


Source : Insee. Le taux de marge est le rapport entre l'excédent brut d'exploitation et la valeur ajoutée (comptabilité nationale).
Le secteur du verre n'a pas été représenté sur le graphique, car il contient un nombre d'accords non significatif. Pour calculer le taux de marges des secteurs de la santé/économie sociale, SSII Télécom, Métallurgie et Energie Chimie, les secteurs suivants ont été sélectionnés : services non marchands, information-communication, industrie manufacturière, énergie, eau, déchets. Pour le reste des secteurs, les intitulés provenant des comptes nationaux sont les mêmes.

- On ne constate pas de corrélation entre l'évolution du taux de marge des secteurs (entre le T3 2023 et la moyenne pré-crise) et les augmentations moyennes distribuées dans les secteurs en 2024. Par exemple, le secteur de la construction est victime d'une conjoncture très dégradée (hausse des taux, ralentissement des transactions) et c'est pourtant celui qui distribue en 2024 la plus forte augmentation sectorielle. Celle-ci peut s'expliquer par des pénuries de main d'œuvre et la volonté d'attirer des candidats.

- Seuls les secteurs Energie-Chimie et Services financiers semblent avoir des budgets moyens corrélés par leur variation de taux de marge (Energie-Chimie : +19,8 %, associé au deuxième budget moyen sectoriel, et Services financiers : -18,0%, associé au 10ème budget moyen sur 12).

La taille des entreprises n’a pas d’effet sur les budgets d’augmentations



- On ne constate pas d’effet de la taille de l’entreprise sur les budgets d’augmentations distribués.
- Certaines entreprises de petite taille peuvent appartenir à de grands groupes, et donc verser des augmentations conséquentes.

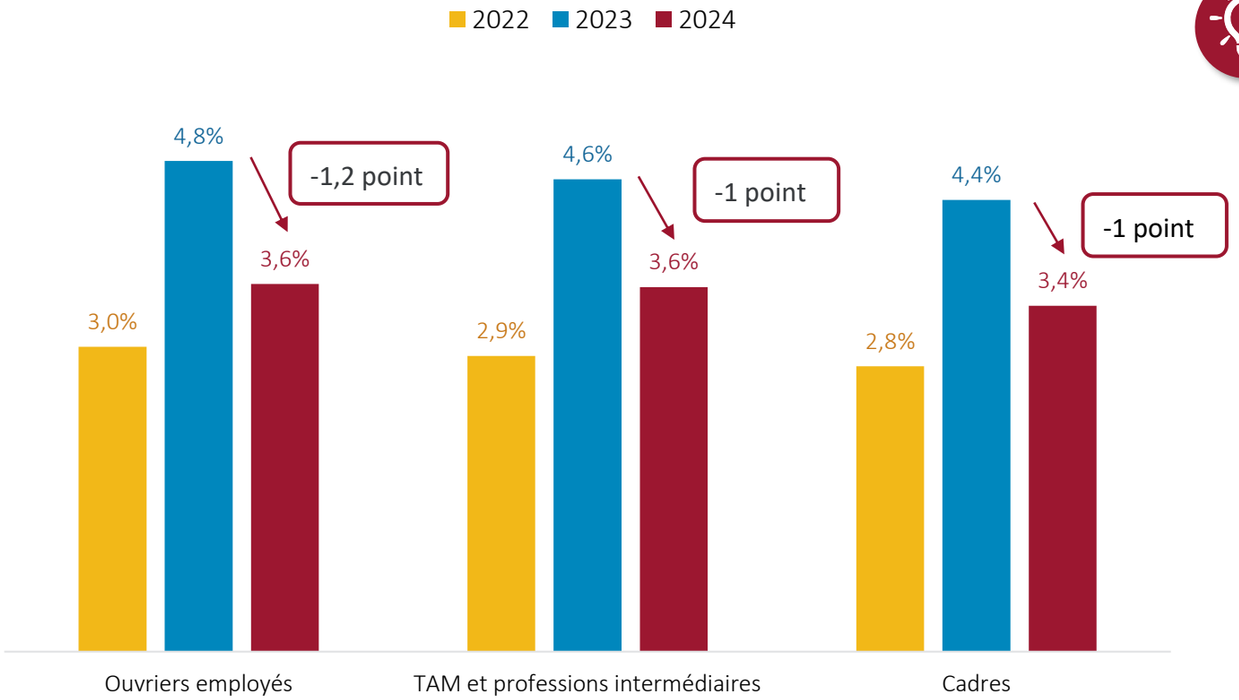
4. Par rapport à 2023, des budgets inférieurs de 1,1 point

- Les augmentations moyennes sont passées de 4,6 % en 2023 à 3,5 % en 2024, dans un contexte de baisse de l'inflation, de ralentissement économique et de relâchement des tensions sur le marché du travail.

Dans un contexte d'inflation en baisse, une nette diminution des augmentations négociées en 2024 par rapport à 2023

Augmentations totales (AG + AI) négociées par les entreprises en 2022, 2023 et 2024

Par CSP, tous secteurs confondus



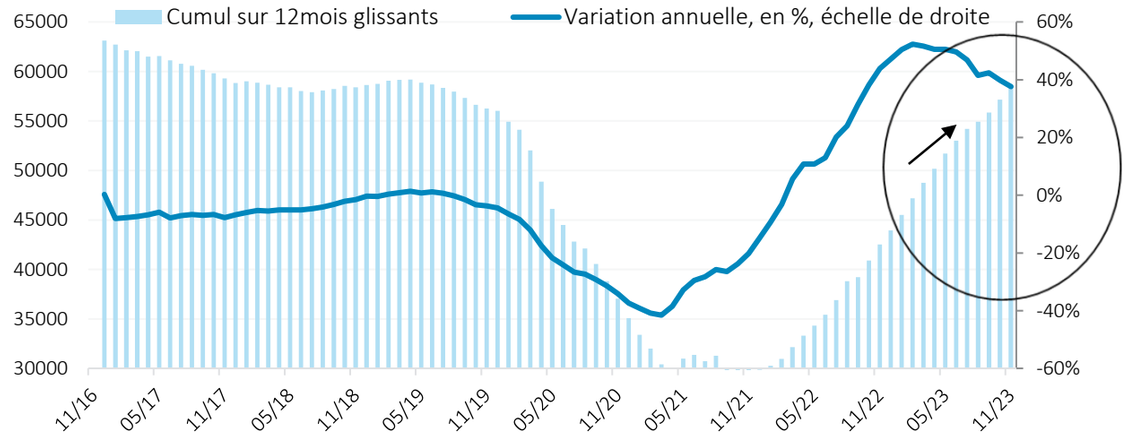
- En comparant l'échantillon actuel pour 2024 et les accords analysés en 2022 et 2023 (voir annexes pour méthodologie), on remarque que par rapport à 2023, les augmentations de salaire sont en nette baisse.
- Les augmentations de salaire, toutes CSP confondues, sont passées de 4,6 % à 3,5 % de 2023 à 2024. Néanmoins, les augmentations restent supérieures à celles distribuées en 2022.

Comment expliquer la baisse des augmentations salariales entre 2023 et 2024 ?

- Ralentissement de l'inflation : Pendant les négociations de fin d'année, les entreprises étaient nombreuses à considérer l'inflation de fin 2023 en glissement annuel (environ 3,7 %) comme référentiel pour les NAO (et non pas la moyenne annuelle sur 2023 à 5 %), ce qui a tiré les négociations vers le bas.
- Rééquilibrage du rapport de force en faveur des entreprises : la légère hausse du chômage sur 2023 (7,4 % au T3 2023 après 7,2 % en début d'année), la baisse du nombre d'emplois vacants et des difficultés de recrutement illustrent le relâchement des tensions sur le marché du travail. Les syndicats ont moins d'arguments sur lesquels s'appuyer lors des négociations.
- Perspectives moroses de croissance : la hausse des défaillances d'entreprises, la dégradation du climat des affaires et le ralentissement du PIB (prévision Banque de France à 0,9 % pour 2024) freinent les entreprises lors des NAO. De plus, le passage des difficultés d'offres (tensions sur le recrutement et sur l'approvisionnement) aux difficultés de demande (carnets de commandes qui peinent à se remplir) accentue ce mouvement.

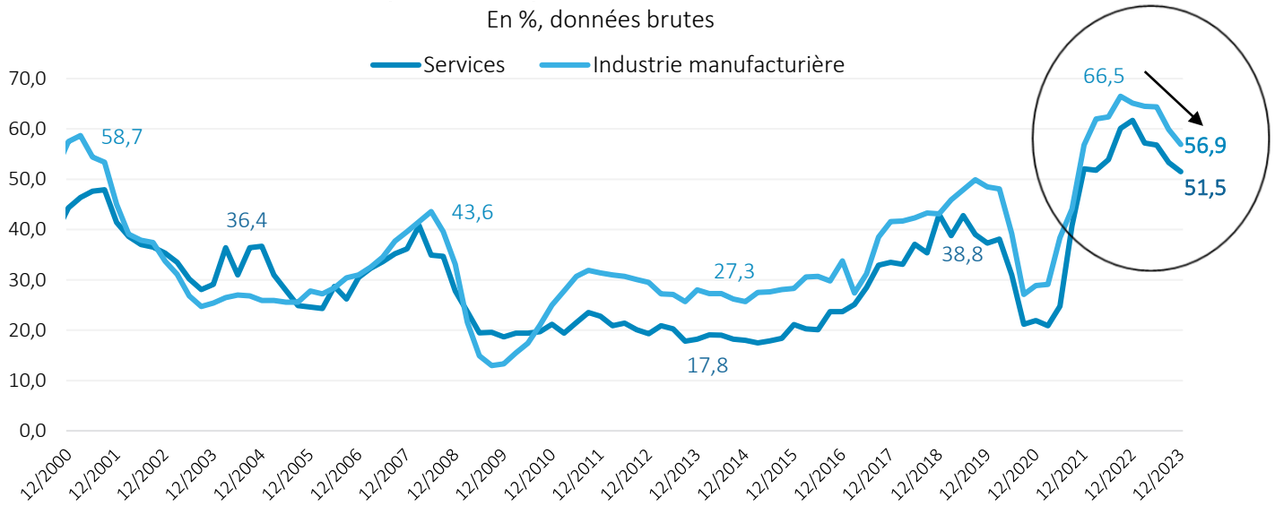
Indicateurs économiques pouvant expliquer la diminution des augmentations salariales en 2024

Nombre de défaillances d'entreprises
(cumul 12 mois glissant données cvs)



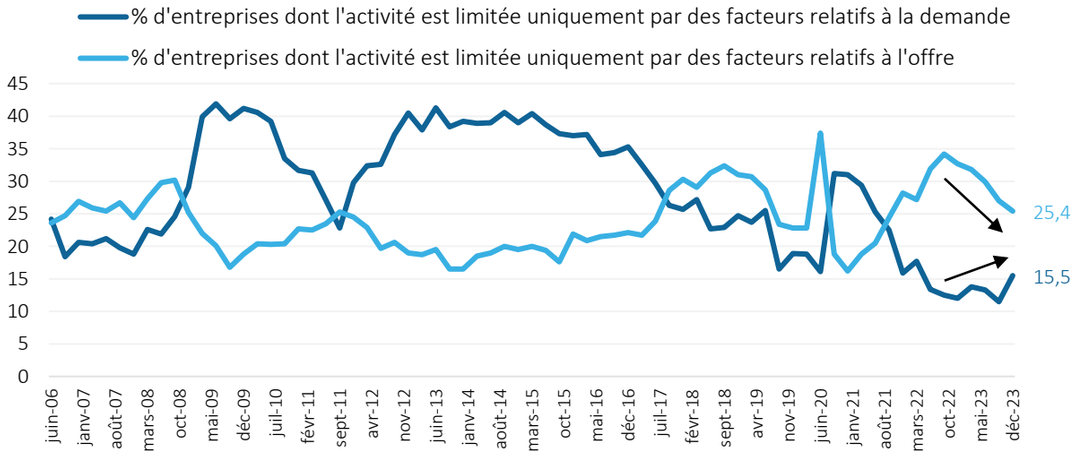
Source : Banque de France

Part des entreprises indiquant des difficultés de recrutement
En %, données brutes



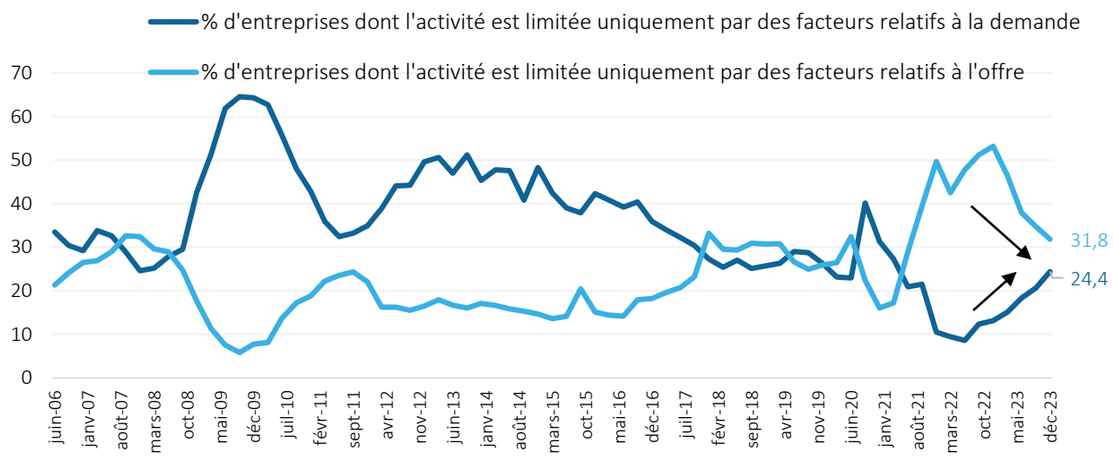
Source: Insee

Proportion des entreprises concernées par des difficultés d'offre ou de demande dans les services



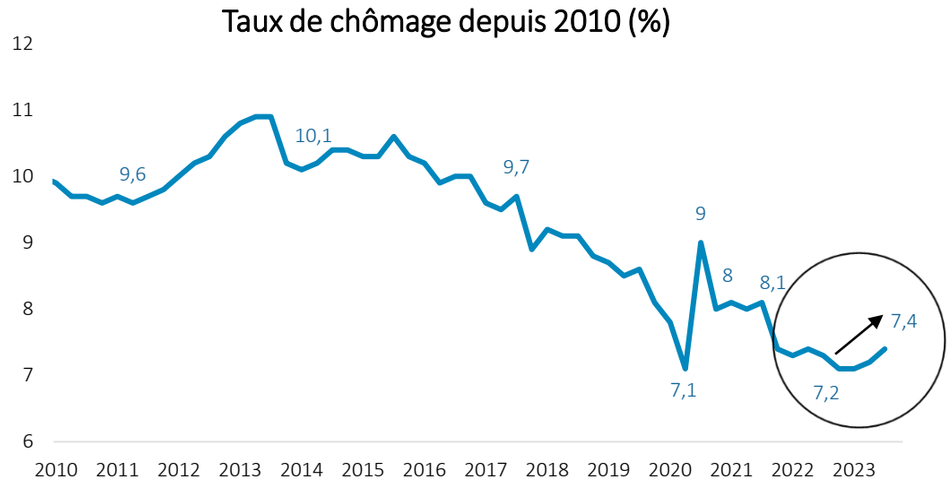
Source: Insee

Proportion des entreprises concernées par des difficultés d'offre ou de demande dans l'industrie manufacturière

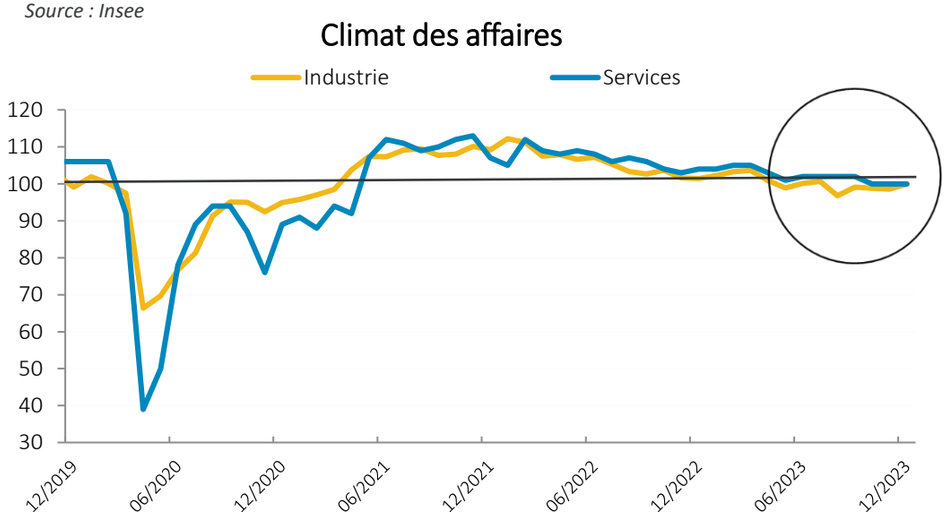


Source: Insee

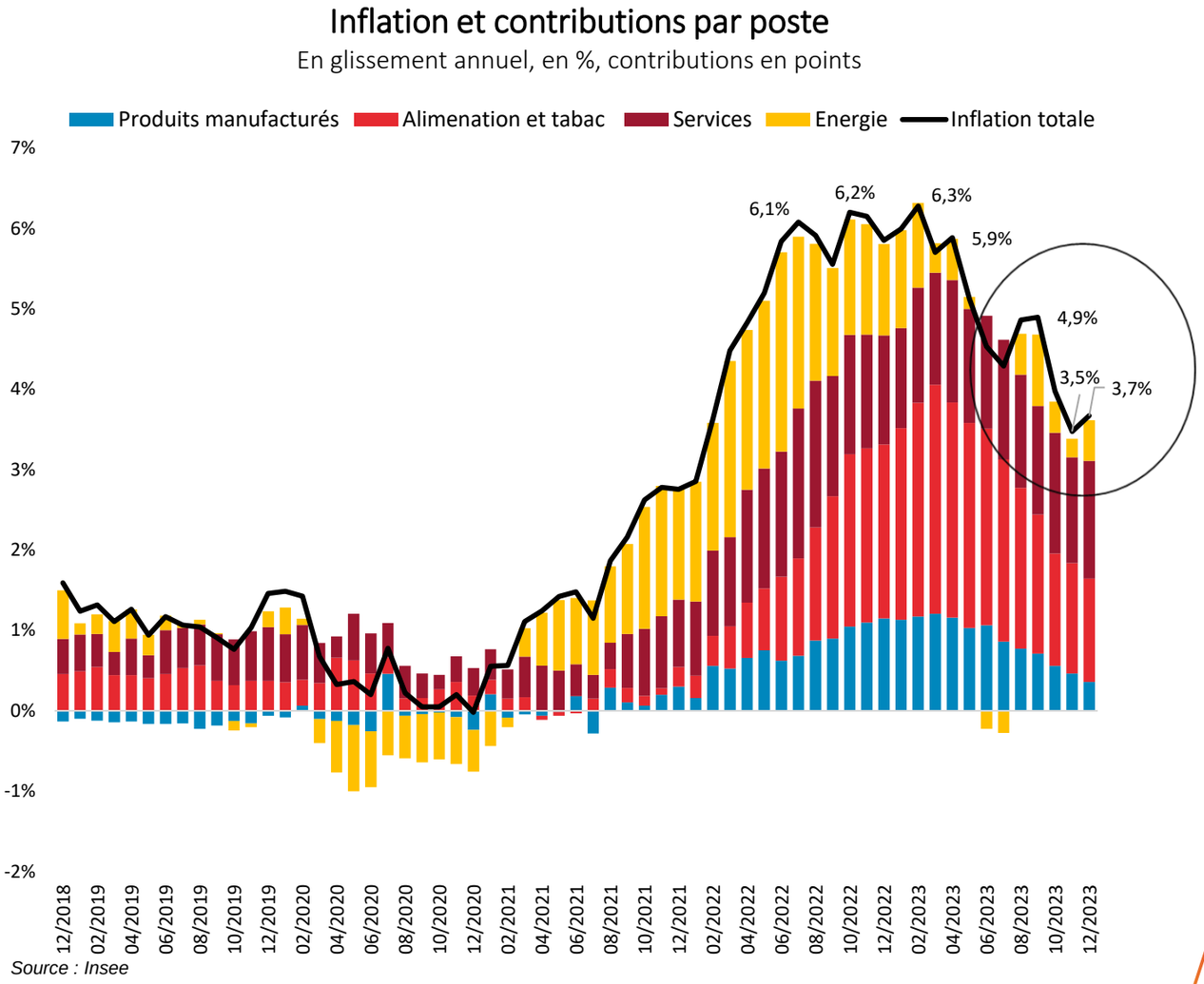
Indicateurs économiques pouvant expliquer la diminution des augmentations salariales en 2024



Source : Insee



Source : Insee



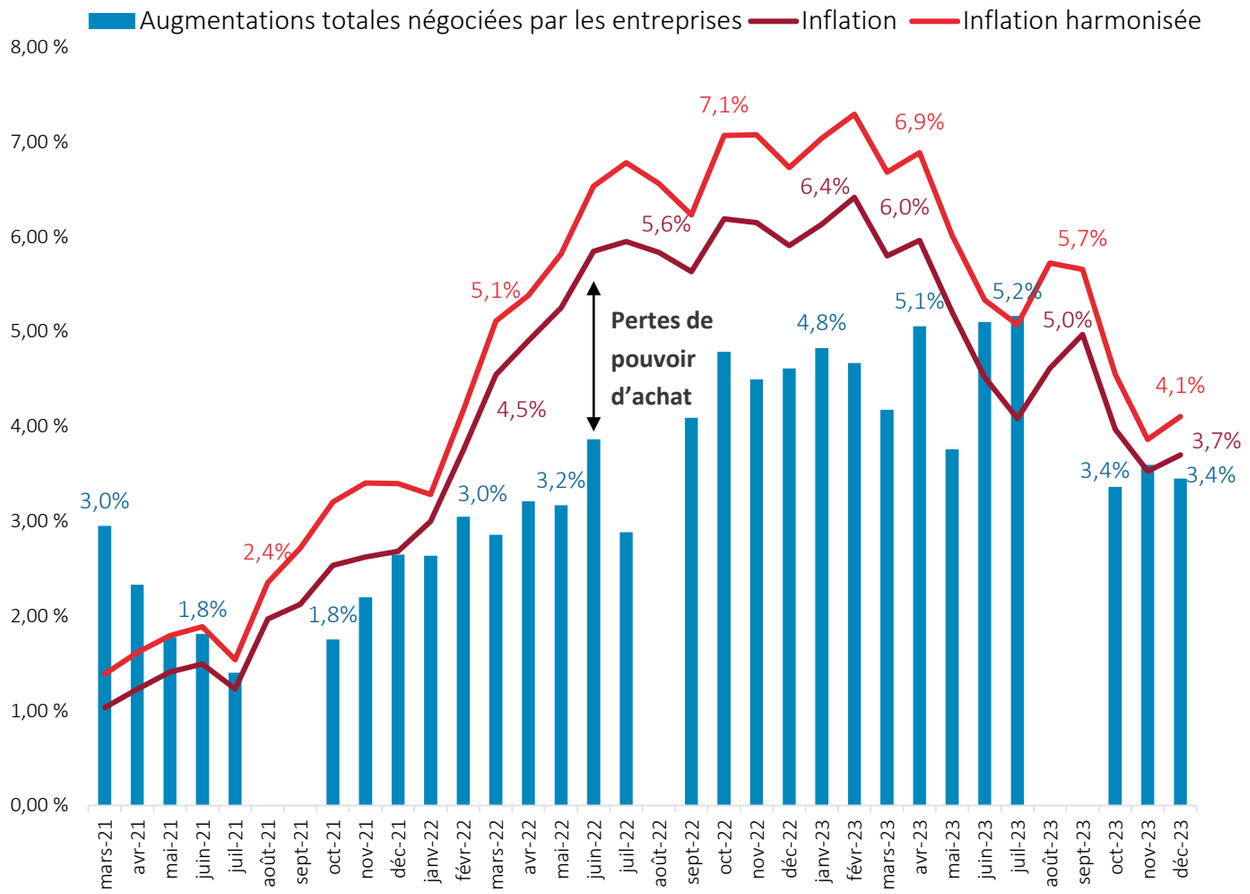
Source : Insee

5. Depuis 3 ans, des augmentations qui suivent l'inflation, sans la dépasser. Une incertitude sur l'évolution du pouvoir d'achat en 2024

- Depuis 3 ans, les budgets d'augmentation suivent l'inflation, mais ne la dépassent pas, ce qui entraîne des pertes cumulées historiques de pouvoir d'achat.
- En 2024, l'évolution du pouvoir d'achat des salaires dépendra de l'évolution de l'inflation, en proie à des vents contraires dans un contexte économique et géopolitique incertain.

Les budgets d'augmentations suivent l'inflation sans la dépasser depuis 3 ans, entraînant des pertes cumulées de pouvoir d'achat pour les salariés

Budgets moyens d'augmentations salariales par date de signature de l'accord et inflation



Source: Insee

POINT PÉDAGOGIQUE

- Ce graphique représente les montants moyens d'augmentations (toutes CSP confondues) dans les trois échantillons (2022, 2023 et 2024) soit environ **1200 accords de NAO**, par date de signature.

- La date de signature des accords a un effet important sur le montant des budgets accordés : à l'exception du début de la période, les budgets accordés au mois M sont corrélés à l'inflation de la période M-2 / M+2.

- Ce constat illustre **l'importance du moment de la négociation.** En effet, les parties semblent davantage s'appuyer sur le chiffre de l'inflation **au moment de la négociation** que sur le chiffre de l'inflation estimé pour l'année suivante ou sur le chiffre de l'année passée. **Les données mensuelles d'inflation semblent donc déterminantes.**

- Néanmoins, si l'inflation semble être un **référentiel clef** pour les négociations, ces dernières se soldent souvent sur un **niveau inférieur à l'inflation passée**.

- Conséquence : des pertes cumulées de pouvoir d'achat importantes pour les salariés depuis 3 ans, avec des salaires réels en baisse. En 2024, l'inflation est incertaine, en proie à des vents contraires. Si les prévisions de la Banque de France s'avèrent justes (2,5 % d'inflation prévue en 2024), les salariés pourraient gagner 1 point de pouvoir d'achat en 2024.

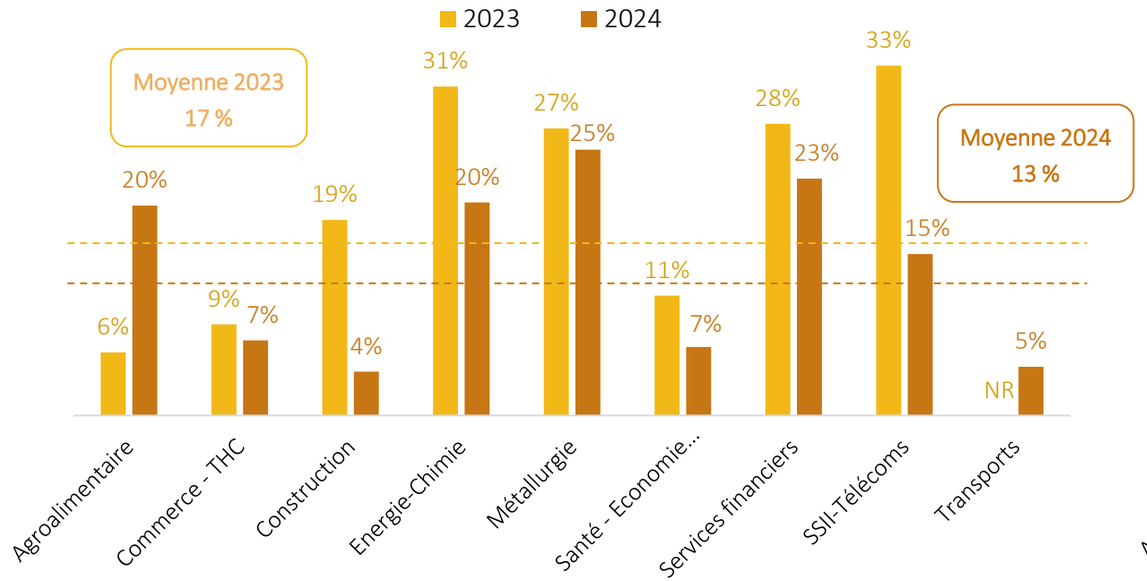
- Constat : l'absence d'une spirale prix salaires depuis 3 ans

6. Des talons plus faibles et moins fréquents, peu protecteurs face à l'inflation persistante

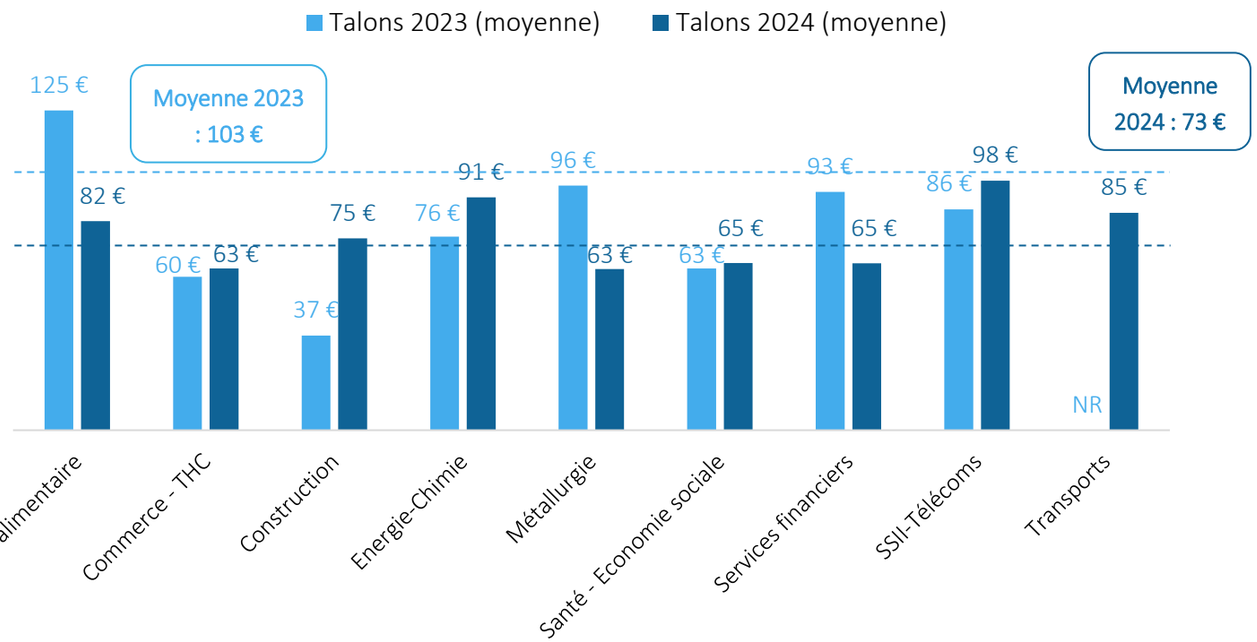
- Seulement 13 % des entreprises prévoient un talon pour les bas salaires, à 73 € en moyenne (contre 17 % et 103 € en 2023).
- Cela pose la question de la protection des bas salaires face à une inflation persistante dont l'évolution est incertaine.

Des talons moins fréquents et moins élevés qu'en 2024, peu protecteurs face à l'inflation persistante

Répartition sectorielle des entreprises intégrant des talons



Talon moyen accordé par secteur d'activité



- En 2024, **13 % des entreprises** de l'échantillon ont accordé des talons, à savoir une augmentation minimale en valeur (€) destinée principalement à **protéger les bas salaires.**
- Dans cet échantillon, **la moyenne mensuelle du talon** est de **73 €** - médiane à 70 €. Certains secteurs se démarquent particulièrement dans leur recours à cette pratique :
  - Les entreprises des secteurs de la **Métallurgie**, des **Services Financiers**, de **l'Agroalimentaire** et de **l'Energie-Chimie** accordent le plus fréquemment des talons (> 20 %). L'Energie-Chimie offre des talons parmi les plus importants en valeur (91 € en moyenne) et en fréquence (20 %).
  - À l'inverse, les secteurs du Commerce – THC, de la Construction et des Transports recourent moins souvent à cette pratique.
  - Dans les accords analysés, les entreprises recourent essentiellement à des talons sur AG (72 %), par rapport aux talons sur AI (28 %).
- Par rapport à 2023, les talons accordés sont plus faibles, à la fois en valeur (103 € en moyenne en 2023) et en fréquence (17 %).

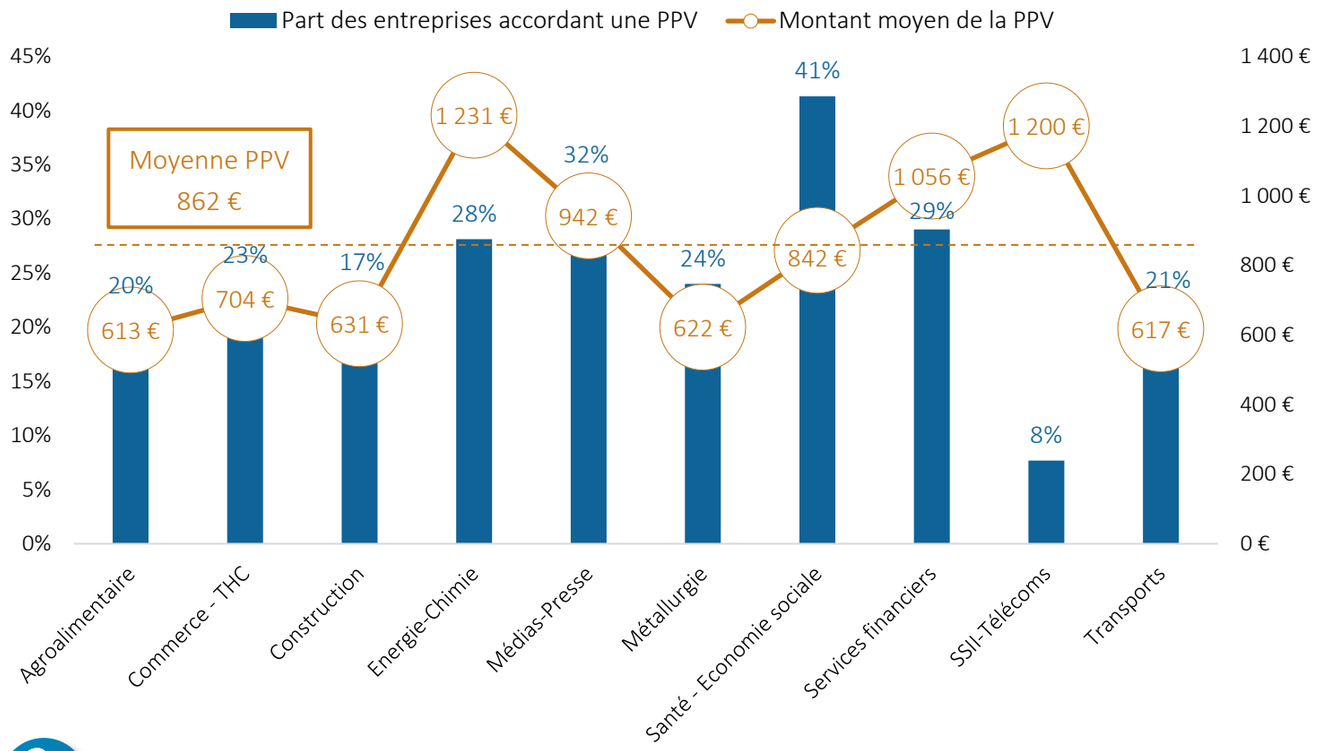
©GROUPE ALPHA

7. Des primes de partage de la valeur (PPV) moins fréquentes et dont les montants sont moins élevés

- 30 % des entreprises ont prévu une PPV dans leur accord NAO pour un montant moyen de 862 €. Cette pratique est moins fréquente qu'en 2023 (37,5 %) et le montant moyen est plus faible (1 280 €).
- En 2024, plusieurs facteurs indiquent un possible essoufflement de ce dispositif.

Prime de Partage de la Valeur (PPV) : un montant moyen et un taux de recours en baisse par rapport à 2023

Part des entreprises accordant une PPV et montant moyen par secteur



- **30 % des entreprises** de l'échantillon **ont intégré une PPV** dans leur accord NAO.
- Le **montant moyen** de la PPV est **de 862 €** (médiane à 700 €) :
  - La PPV est une pratique **très fréquente dans le secteur Santé – Economie Sociale** (41 %), bien que le montant moyen accordé (842 €) soit légèrement en deçà de la moyenne globale (862 €).
  - D'autres secteurs l'utilisent de façon importante : c'est le cas des **Services financiers** (1 056 € - 29 %), de l'**Energie-Chimie** (1 231 € - 28 %).
  - À l'inverse, quelques secteurs utilisent plus marginalement la PPV, notamment la Construction (631 € - 17 %) ou l'Agroalimentaire (613 € - 20%).
- Ces PPV ont toutes été accordées AVANT janvier 2024 (donc avant les changements législatifs).

Par rapport à l'échantillon NAO de 2023, les entreprises analysées accordent moins de PPV qu'en 2023 (37,5 % de l'échantillon 2023 contre 30 % en 2024). De plus, le montant accordé est plus faible (1280 € en 2023 contre 862 € en 2024).

POINT MÉTHODOLOGIQUE

- À noter que les entreprises peuvent conclure un accord PPV spécifique hors NAO. Ces accords n'ont pas été analysés dans notre étude, ce qui représente un biais.
- Il est également à noter que ces PPV peuvent être versées sur décision unilatérale de l'employeur.

DÉCRYPTAGE – LA PRIME PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

- La PPV est un dispositif introduit en **juillet 2022** et qui **succède à la prime PEPA**. Cette prime, limitée à 3000 € par an, était (jusqu'au 1ier janvier 2024) **exonérée de cotisations sociales** et **d'impôt sur le revenu.** En janvier 2024, ces règles changent (voir diapo suivante).

Vers une diminution du recours à la Prime partage de la valeur en 2024

⇒ Pour 2024, on peut s'attendre à une diminution du recours à la PPV et de son montant.

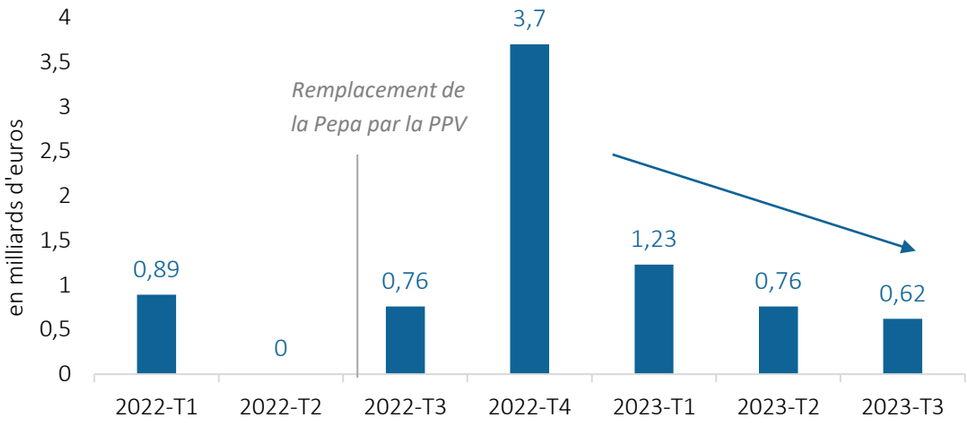
1 La PPV évolue à compter du 1er janvier 2024 : le législateur a supprimé l'exonération de CSG/CRDS pour les entreprises de plus de 50 salariés ainsi que l'exonération de l'IR*.

- Cette évolution législative **limite l'intérêt des entreprises** à recourir à ce dispositif, dans la mesure où celui-ci sera moins avantageux fiscalement pour les salariés.
- De même, la **demande des salariés pour la PPV risque de diminuer**, puisque l'exonération de l'IR est conditionnée à une obligation de placer la PPV sur un plan d'épargne d'entreprise ou un plan d'épargne retraite d'entreprise. Ainsi, la PPV s'éloignerait de sa nature initiale, à savoir une mesure d'urgence disponible immédiatement pour maintenir le pouvoir d'achat des salariés.
- Avec cet alignement du régime fiscal et social sur celui de l'intéressement et de la participation, les entreprises pourraient préférer verser des suppléments d'intéressement et de participation.

2 Le taux de recours et le montant de la PPV tendent à diminuer en 2023, avant même l'atténuation des avantages sociaux et fiscaux de ce dispositif.

- Notre étude NAO 2024 indique une diminution de la PPV au T4 2023 (862 €) par rapport au T4 2022 (1 280 €).
- Cette baisse intervient malgré un effet de calendrier : les entreprises de plus de 50 salariés ayant anticipé le durcissement du cadre social et fiscal auraient pu accélérer le versement de la PPV ou augmenter son montant avant son entrée en vigueur.

Montant de la PPV par trimestre (Md€)



Source : Urssaf, novembre 2023 – Champ : secteur privé des ETE

	Montant moyen PPV 2023	Montant moyen PPV 2024
Secafi	1 280 €	862 €
Urssaf	806 €	?

Des effets d'aubaine entre la PPV et le salaire pointés par l'Insee

Bien qu'adoptée dans l'urgence face à une inflation historique, des travaux de l'Insee (mars 2023) relèvent **de potentiels effets d'aubaine** de la PPV. En effet, les versements de cette prime du S2-2022 se seraient en partie **substitués aux revalorisations du salaire de base**, à hauteur de **30 %** en moyenne, dans un contexte de tassement des bas salaires liés à la hausse du Smic.

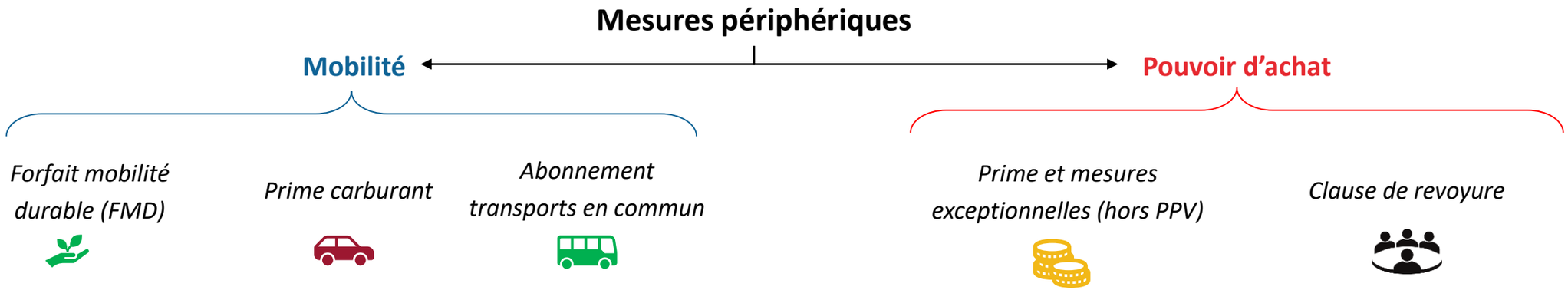
*sauf si placement de la PPV sur un plan d'épargne d'entreprise ou un plan d'épargne retraite d'entreprise

8. Les entreprises se saisissent peu des mesures périphériques à leur disposition

- Alors que les budgets d'augmentation sont en baisse par rapport à 2023, les entreprises ne compensent pas cette baisse par des éléments périphériques : seulement 5 % des entreprises prévoient des clauses de revoyure et les mesures liées à la mobilité et au pouvoir d'achat sont minoritaires.

Quelques entreprises prévoient des mesures liées à la mobilité des salariés et au pouvoir d'achat

- Contexte : pour atténuer la non-compensation de l'inflation par les augmentations salariales, les partenaires sociaux négocient des **mesures périphériques** afin de préserver le pouvoir d'achat des salariés. Certaines de ces mesures, encadrées par le législateur, **bénéficient d'exonérations fiscales et/ou sociales**.
- Dans cette étude, nous avons analysé deux grandes catégories de mesures : (i) **la mobilité** et (ii) **le pouvoir d'achat :**
  - (i) **Mobilité** : Forfait Mobilité Durable, abonnement aux transports en commun et prime carburant.
  - (ii) **Pouvoir d'achat** : Primes et autres mesures exceptionnelles (hors PPV) et clause de revoyure.



- Les accords mettant en place ces mesures complémentaires sont plutôt rares (voir slides suivants).

Diverses mesures liées à la mobilité pour financer la transition des modes de transport et/ou protéger les salariés du prix de l'essence

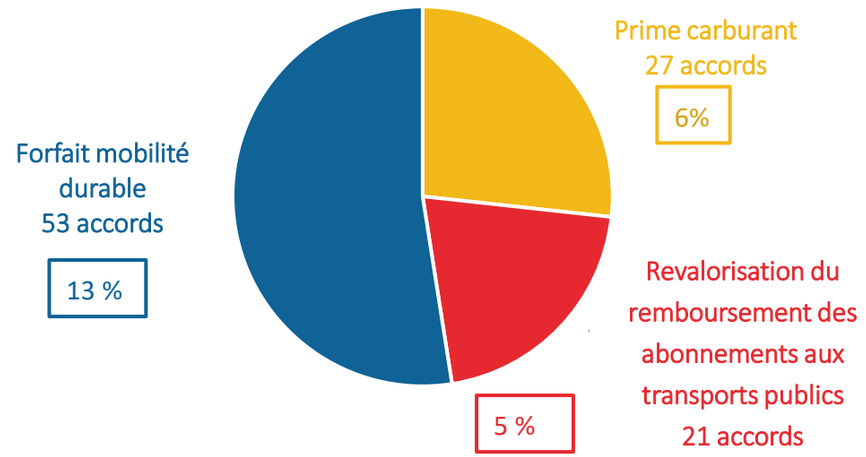
1 FORFAIT MOBILITÉ DURABLE (FMD)

- **53 accords de NAO** de l'échantillon mentionnent le FMD **(13 %)** pour :
  - (i) Confirmer ou rappeler l'existence du FMD ;
  - (ii) Augmenter significativement le montant du FMD ;
  - (iii) Indiquer que les parties vont négocier le FMD en 2024 dans un accord séparé.
- Introduit en 2020, le FMD a pour objectif de **financer des modes de déplacement vertueux** des salariés : *le vélo, le covoiturage, les véhicules électriques en autopartage, les transports en commun (hors abonnement)…*
- Le montant du FMD peut grimper **jusqu'à 800 € par an** en étant **exonéré d'impôts et de cotisations sociales**. Dès 2025, ce plafond sera relevé à 900 € (sous conditions).

Le baromètre 2022 de l'ADEME montre que **2 employeurs privés sur 5** ont introduit un FMD dans leur entreprise. Le FMD finance **essentiellement le vélo** (96 %) et le **covoiturage** (56 % en moyenne, et 74 % en milieu rural).

⇒ Alors que les véhicules particuliers sont à l'origine de plus de **20 % des émissions nationales**, le FMD est un moyen déterminant pour **financer la réduction des émissions de l'entreprise et des salariés**, dans un contexte de pouvoir d'achat très tendu.

Nombre d'accords intégrant des mesures liées à la mobilité des salariés



2 PRIME CARBURANT

- **27 accords (6 % des accords)** introduisent ou revalorisent des primes pour **financer le coût du carburant** lié au déplacement des salariés.
- Ces montants varient de **120 à 500 € par an**.
- Cette tendance est **plus faible qu'en 2023** (12 %).
- L'existence de ces primes rappelle que **l'essence reste un enjeu majeur pour les salariés**, dans un contexte où le prix du pétrole n'a pas diminué.
- Le FMD reste un moyen déterminant pour, lorsque c'est possible, réduire la dépendance des salariés à leur voiture.

3 REVALORISATION DU REMBOURSEMENT DE L'ABONNEMENT AUX TRANSPORTS PUBLICS

- **21 accords de NAO (5 %)** revalorisent significativement les indemnités de frais de transports en commun pour porter la **participation employeur à 75 % au minimum,** notamment pour répondre à la répercussion de la **hausse du coût du Navigo** en région parisienne (1er janvier 2023).

Diverses mesures pour soutenir le pouvoir d'achat des salariés, outre la prime de partage de la valeur

1. Revalorisation de primes annuelles

- Certaines primes annuelles récurrentes sont revalorisées.
- **Le montant de ces revalorisations évolue selon les entreprises.**
- *« La prime annuelle est revalorisée comme suit : 1 460 euros pour les ETO. 1 498 euros pour les ETAM1. »* (accord NAO 2024 GROSFILLEX et ARBAN).

2. Primes exceptionnelles

- Primes non récurrentes accordées pour soutenir le pouvoir d'achat.
- **Environ 1 500 € au maximum.**
- *« Le montant de base de la prime exceptionnelle en 2024 sera de 1 000 € par salarié (…) La prime pourra donc être majorée ou minorée selon l'évaluation managériale. »* (accord NAO 2024 TRANSCO).

3. Enveloppe d'alignement sur les salaires du marché

- Il s'agit d'une forme de **compensation d'un écart salarial de certaines catégories de salariés par rapport à ce qui est pratiqué par rapport au marché.**
- *« La Direction (…) s'est engagée à octroyer chaque année jusqu'en 2024 une enveloppe de 1,5 % des salaires non-cadres pour l'alignement des salaires des non-cadres avec le marché. (…) Au titre de l'année 2024, les Parties conviennent que cette enveloppe d'alignement donnera lieu à une augmentation de Salaire de 1,5 % pour tous les salariés des groupes conventionnels 1 à 5 (non-cadres). »* (Accord NAO 2024 GlaxoSmithKline Biologicals).

4. Enveloppe à utiliser à la discrétion du salarié sur un ou plusieurs dispositifs

- Autre type de mesure originale avec **latitude pour le salarié dans le mode d'utilisation.**
- Exemple : *la société Ayming souhaite mettre en place un dispositif innovant (…) le salarié disposera d'une enveloppe de 209 € par an à allouer à différents dispositifs parmi les choix suivants : Prime individuelle, Chèques CESU, Indemnité forfaitaire complétant l'indemnité télétravail, Indemnité forfaitaire complétant l'indemnité téléphonie »* (Accord NAO 2024 AYMING).

Un faible nombre de clauses de revoyure malgré les incertitudes futures sur l'inflation et la conjoncture économique

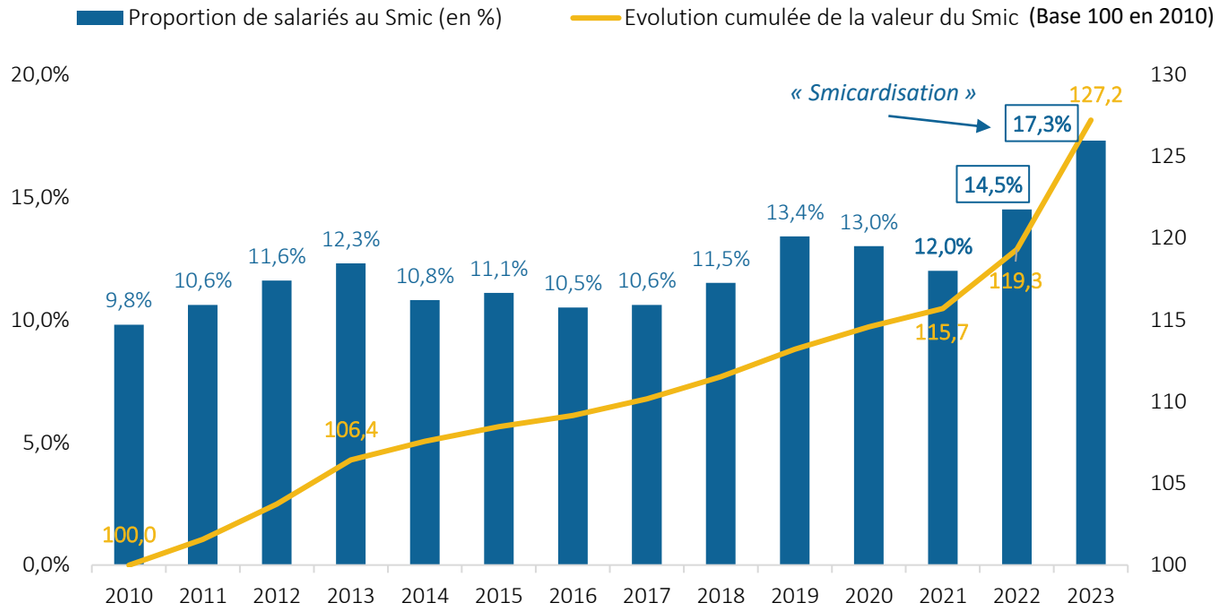
- Dans l'échantillon, **5 % des accords NAO intègrent une clause de revoyure** pour, sous certaines conditions, **rouvrir les négociations salariales.** Parmi les conditions de réouverture des négociations, on retrouve les variables suivantes :
  - **L'inflation** dépasse un certain seuil au cours de l'année. AGC ALLIANCE CENTRE : « *Si l'indice INSEE prix à la consommation dépasse le seuil minimum de 3 %, les parties se réunissent alors en juin pour réexaminer la situation* ».
  - Le **SMIC** et/ou **les minima de branche** évoluent. CARS MÉTROPOLITAINS NÎMOIS : « *Si le SMIC augmente à deux reprises dans l'année, les parties se réuniront* ».
  - **L'activité** de l'entreprise reprend.
  - Le résultat de l'année écoulée est validé par l'expert-comptable.

Nouveauté : le SMIC comme variable pour la clause de revoyure

- Avec le retour d'une inflation élevée dès 2021**, les règles d'indexation du SMIC ont entraîné huit revalorisations successives depuis 2021.**
- Or, comme l'indique une étude de la Dares (2023) portant sur les effets de l'inflation sur la progression des salaires, **les salaires de base ont augmenté beaucoup moins vite que l'inflation et le SMIC.**
- En conséquence, on assiste à **une « smicardisation »** des travailleurs : en 2023, près de 17,3 % des salariés touchent désormais ce minimum légal.

Intégrer dans la clause de revoyure le SMIC comme variable de suivi, en plus de l'inflation, est un enjeu essentiel pour lutter contre le tassement des bas salaires et compenser le faible dynamisme des négociations de branche.

Evolution de la valeur du SMIC et de la proportion de salariés au SMIC



Source : Dares, enquêtes Acemo trimestrielle et Acemo TPE

La clause de revoyure : faire face à l'incertitude

- La clause de revoyure **oblige les parties à rouvrir les négociations salariales** dans l'année si une des conditions identifiées est vérifiée (ex. l'inflation dépasse un certain seuil dans l'année à venir).
- Dans certains cas, la clause de revoyure peut obliger l'employeur à accorder un montant minimal d'augmentation supplémentaire.

Exemples de bonnes pratiques salariales

SEIFERT AUTOMOTIVE LOGISTICS France SAS

- Transports – 50-99 salariés
- Politique salariale :
  - Pour tous les salariés, **5 % d'AG** à partir du **1er novembre 2023**
  - Pour tous les salariés, **3 % d'AG** sur la **période du 1er octobre 2024 au 30 septembre 2025**
  - **Prime PPV** de 750 €.
  - Budget complémentaire pour les **promotions**
  - **Clause de revoyure** : si le taux d'inflation dépasse 3% à partir d'octobre 2024
- Autres points à noter :
  - Primes exceptionnelles d'ancienneté et prime de performance

CARL ZEISS SAS

- Métallurgie – 100 à 199 salariés
- Politique salariale :
  - **Non-cadres : AT** (augmentation totale) **de 6 %,** avec 5 % d'AG, 1 % d'AI
  - **Cadres** : **AT de 5 %**, avec 4 % d'AG et 1% d'AI
  - **Prime PPV** de 600 €.
  - Mise en place d'un dispositif d'**abondement sur le Plan d'Epargne Entreprise** (PEE)
- Politique de transport :
  - Prévision d'une négociation concernant l'intégration d'un **forfait mobilité durable**

MESSER FRANCE

- Energie-Chimie – 250 à 499 salariés
- Politique salariale :
  - **AG sous forme forfaitaire de 75 € ou 100 €** selon le revenu, soit de 3,95 % à 1,07 % (moyenne des AG de 2,67%)
  - Budget d'**AI de 2,75 %**
  - **Budget d'AT allant de 3,82 % à 6,72 % selon les niveaux de salaire**
- Politique de transport :
  - Prolongation de la revalorisation de la **prime de transport** (+ 200 € en 2024 et 2023 par rapport à 2022)
  - **Forfait mobilité durable** (de 200 € à 400 € selon le véhicule/vélo)
  - **Augmentation de la participation employeur aux Transports Publics Urbains** (hausse de 25 points de %)

LINDE France SA

- Energie-Chimie – 500 à 999 salariés
- Politique salariale :
  - Pour tous, **AG de 4 %**
  - **AI de 1 %**
  - **AT de 5 %**
  - **Prime PPV** de 2000 €
  - Enveloppe au titre de l'**égalité professionnelle et d'éventuels rattrapages ou changements de coefficients** (**0,2 %** de la masse salariale)

Synthèse : une politique salariale 2024 marquée par le recul des budgets d'augmentation, la baisse du recours aux AG et la pauvreté des mesures périphériques

1. Un recours moins fréquent aux augmentations générales

En 2024, les entreprises ont moins recours aux augmentations générales pour protéger les salariés de l'inflation et garantir une augmentation de salaire à tous. Pourtant, l'inflation persiste à un niveau élevé et la hausse du SMIC induit un tassement des bas salaires.

2. Des augmentations à 3,5 % en moyenne en 2024

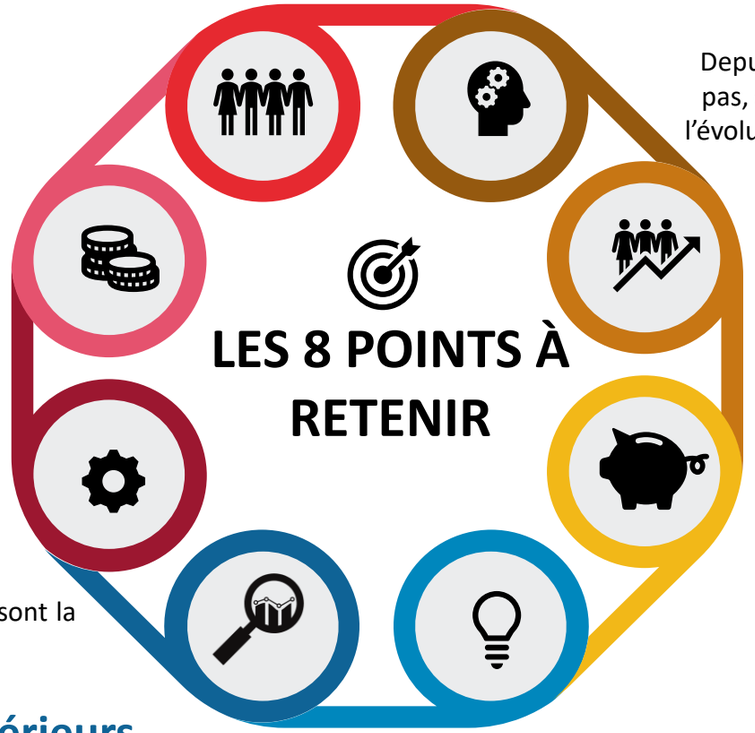
En 2024, des augmentations moyennes à 3,6 % pour les non-cadres et 3,4 % pour les cadres.

3. Des augmentations plus élevées dans certains secteurs

Les secteurs qui distribuent les augmentations les plus élevées sont la construction, l'énergie-chimie, les transports et la métallurgie.

4. Par rapport à 2023, des budgets inférieurs de 1,1 point

Les augmentations moyennes sont passées de 4,6 % en 2023 à 3,5 % en 2024, dans un contexte de désinflation, de ralentissement économique et de relâchement des tensions sur le marché du travail.



5. Depuis trois ans, les augmentations suivent l'inflation, sans la dépasser.

Depuis 3 ans, les budgets d'augmentation suivent l'inflation, mais ne la dépassent pas, ce qui entraîne des pertes cumulées historiques de pouvoir d'achat. En 2024, l'évolution du pouvoir d'achat des salaires dépendra de l'évolution de l'inflation, en proie à des vents contraires.

6. Des talons plus faibles et moins fréquents, peu protecteurs face à l'inflation persistante

Seulement 13 % des entreprises prévoient un talon pour les bas salaires, à 73 € euros en moyenne (contre 17 % et 103 € en 2023).

7. Des PPV moins fréquentes et moins élevées

30 % des entreprises ont prévu une PPV dans leur accord NAO pour un montant moyen de 862 €. Cette pratique est moins fréquente qu'en 2023 (37,5 %) et le montant moyen est plus faible (1280 €).

8. Les entreprises se saisissent peu des mesures périphériques à leur disposition

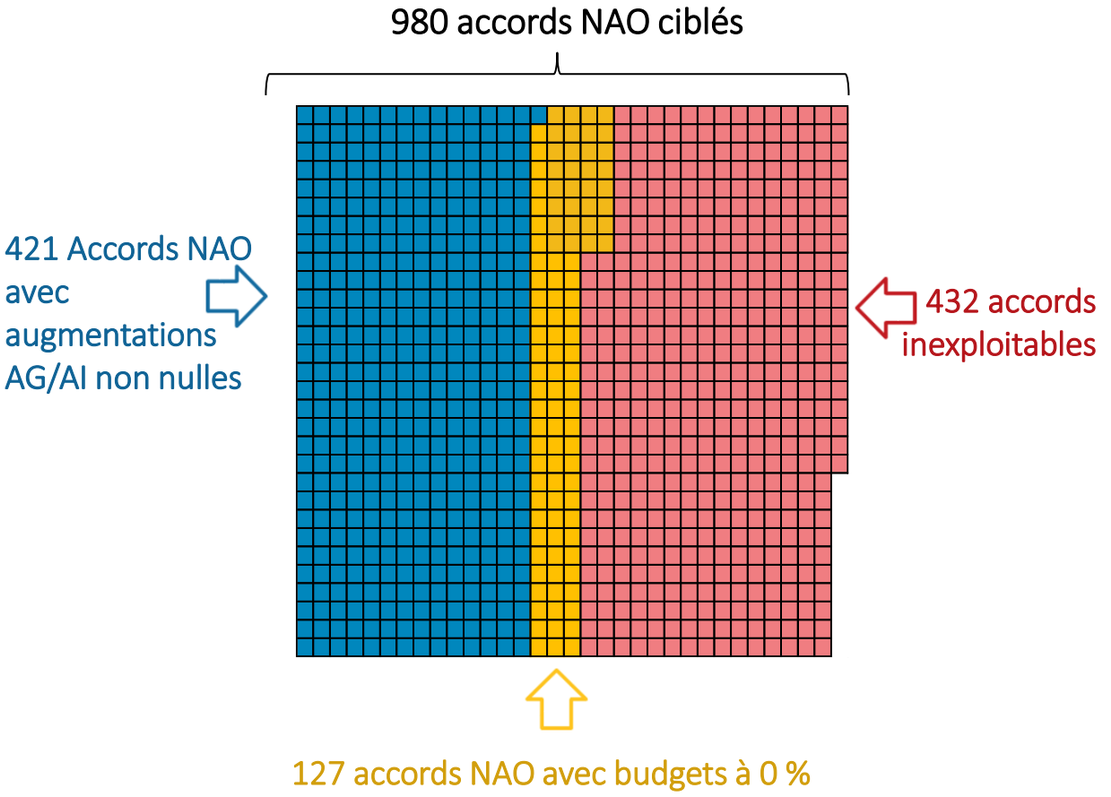
Alors que les budgets d'augmentation sont en baisse par rapport à 2023, les entreprises ne compensent pas cette baisse par des éléments périphériques : seulement 5 % des entreprises prévoient des clauses de revoyure et les mesures liées à la mobilité et au pouvoir d'achat sont minoritaires.

* Prime de partage de la valeur

Annexes

Retour méthodologique : sur les 980 accords ciblés, 548 accords NAO analysés (dont 127 ayant un budget nul)

- Comme souligné dans la présentation méthodologique de cette étude, **980 accords au total ont été ciblés comme « candidats » à intégration à l'analyse**. Ils ont tous été lus. Parmi ces 980, nous avons trouvé :
  - 421 accords NAO avec des augmentations AG/AI non-nulles pleinement intégrées pour l'analyse principale.
  - 127 accords NAO avec budgets d'augmentation nuls, que nous avons analysés également, dans une étude spécifique et séparée (en annexes).
  - 432 accords inexploitables, pour les raisons suivantes : accords avec augmentations exprimées en euros, floutées ou non chiffrées, accords ne portant pas sur les salaires, ou accords NAO 2023 (souvent des clauses de revoyure 2023), accords de méthode.
- **L'analyse principale porte ainsi sur les 421 accords exploitables contenant des budgets d'augmentation non nuls, en %, pour l'année 2024.**



Liste de mots clefs utilisés pour identifier les accords NAO de salaire

- Mots clefs utilisés :
  - NAO, négociation annuelle obligatoire, salaire, augmentation, collective, individuelle, rémunération.
- Pour éviter de sélectionner des accords portant sur les structures de rémunération ou de primes, nous avons supprimé les accords contenant les mots clefs suivants :
  - Méthode, modalités, heures, harmonisation, bloc 2, annualisation, classification, variable, intégration, activité partielle, révision, prévoyance, retraite, santé, garantie, décès, grille, supplément, extension, classification, adaptation, QVT, maladie.

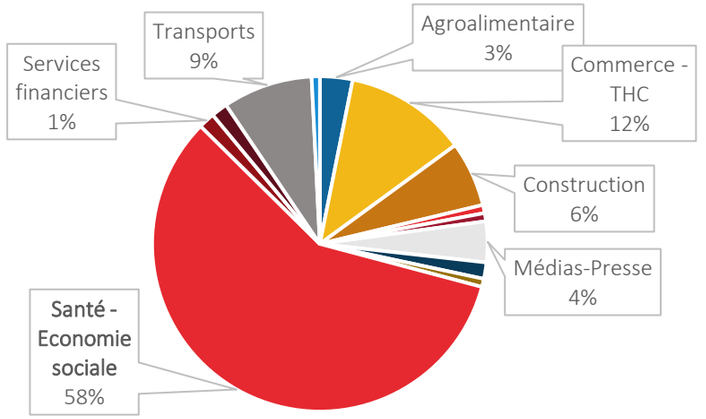
Dans les 127 accords prévoyant des budgets d'augmentation nuls (0 %) : les PME et le secteur de la Santé-Économie Sociale surreprésentés

- 127 accords présentent des budgets d'augmentation nuls (budget AG/AI de « 0 % »).
- Parmi ces accords, 18 % seulement abordent **explicitement** le fait de ne pas proposer d'augmentation, tandis que c'est plus **implicite** pour les 72 % restants (pas de mention…).

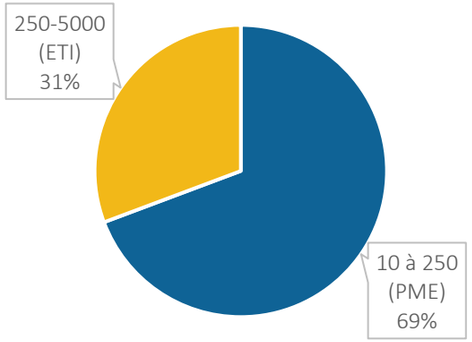
POINT IMPORTANT : ANALYSE DES ENTREPRISES PRÉVOYANT UN BUDGET NUL POUR 2024

- La ventilation par secteur et par taille de ces 127 accords à 0 % n'est pas la même que celle de l'échantillon des accords analysés dans l'étude principale. En effet, le secteur Santé-Économie Sociale et les PME sont surreprésentés.
- 58 % de ces accords à 0 % sont signés au sein du secteur Santé-Economie sociale alors que ce secteur pèse 11 % dans l'échantillon analysé.
  - Les structures **publiques** du domaine de la santé disposent de grilles nationales qui régissent les évolutions salariales. Il existe donc peu de marge de manœuvre d'augmentation pour ces directions.
  - Les structures **privées** à but non lucratif exerçant dans le sanitaire, social et médico-social ont également peu de marges de manœuvre budgétaires pour accorder des augmentations. De plus, celles-ci sont fortement liées aux augmentations décidées au niveau du ministère de la Santé (extension du Ségur).
  - Les structures à statut **associatif** n'ont souvent pas les moyens de proposer des budgets d'AI/AG.
- Enfin, les accords prévoyant un budget de « 0 % » sont près de 70 % des PME (< 250 salariés), contre 59 % dans l'échantillon analysé, ce qui soutiendrait l'idée de **marges plus importantes en termes d'augmentations salariales pour les entreprises de plus grande taille.**

Répartition par secteur des accords ayant un budgets d'augmentation nul

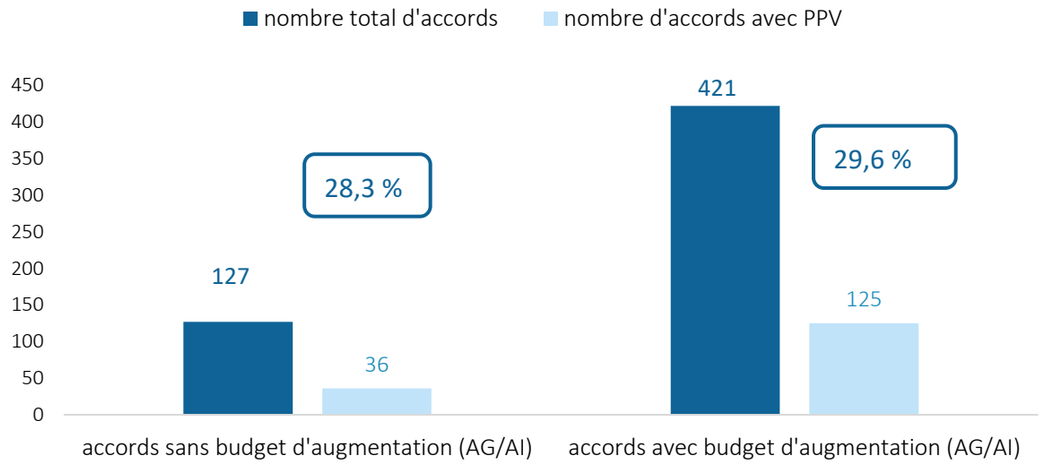


Taille des entreprises ayant un budget nul d'augmentation

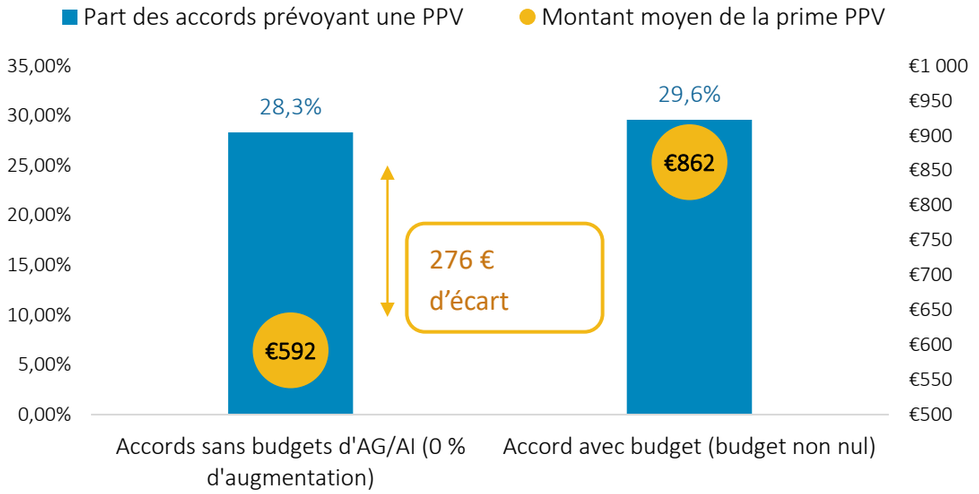


Avec ou sans budget d'augmentation, les PPV sont versées dans 30 % des cas, mais elles sont plus élevées dans les entreprises qui les accompagnent d'augmentations de salaire

Distribution de la PPV en fonction du budget d'augmentation accordé



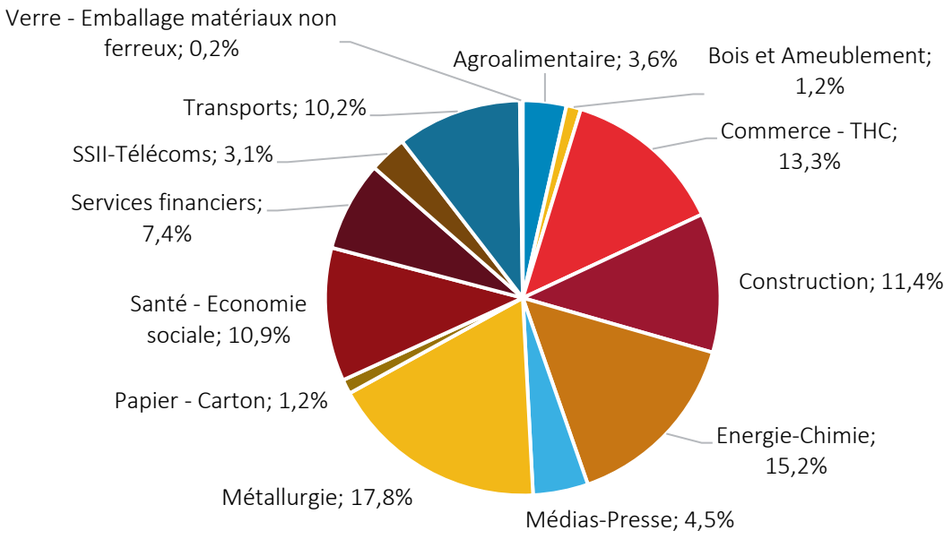
Part des entreprises accordant une PPV et montant moyen, en fonction du budget d'augmentation accordé



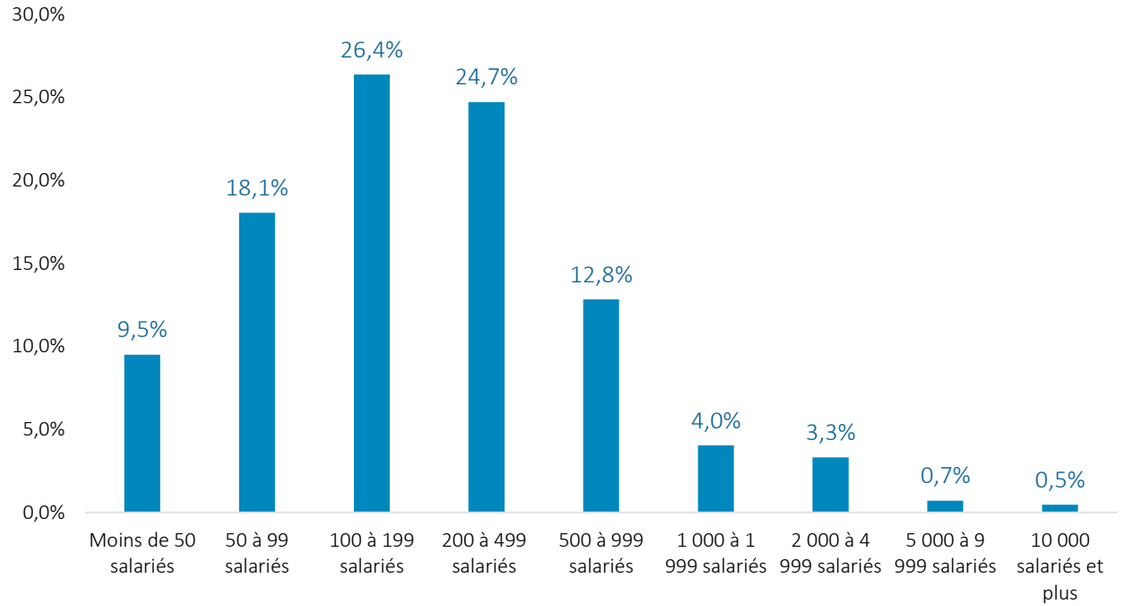
- La proportion d'accords proposant une PPV varie très peu selon que l'accord propose ou pas un budget d'augmentation :
  - Sur les 421 accords proposant un budget d'augmentation AG/AI non nul, 125 accords proposent également une prime de partage de la valeur (PPV), **soit 29,6 %.**
  - Sur les 127 accords ne proposant aucune augmentation de type AG/AI (0 %), 36 proposent aussi une PPV, **soit 28,3 %.**
- Cela suggère qu'il n'existe pas d'effet de substitution de la PPV à des augmentations de salaire.
- Cependant il doit être noté que **la valeur de la prime PPV varie en moyenne significativement selon que l'accord propose des AG/AI ou non** : 868 € en moyenne pour les accords avec augmentation, contre 592 € pour les accords sans augmentation, soit un différentiel de 276 € en moyenne. → Une interprétation possible est que lorsque l'entreprise a les moyens économiques de proposer des éléments de rémunération attractifs pour ses employés, cela va passer par un panachage de dispositifs (des augmentations, une prime PPV élevée et des éléments périphériques). Quand l'entreprise n'a pas les moyens, elle ne va pas particulièrement compenser l'absence d'augmentation par des primes, et en plus ces primes seront moins élevées que celles des autres entreprises.

Présentation de l’échantillon : des tailles d’entreprises et des secteurs économiques variés, représentatifs de l’économie française

Répartition des entreprises de l'échantillon par secteur d'activité



Répartition des entreprises de l'échantillon par tranche d'effectif

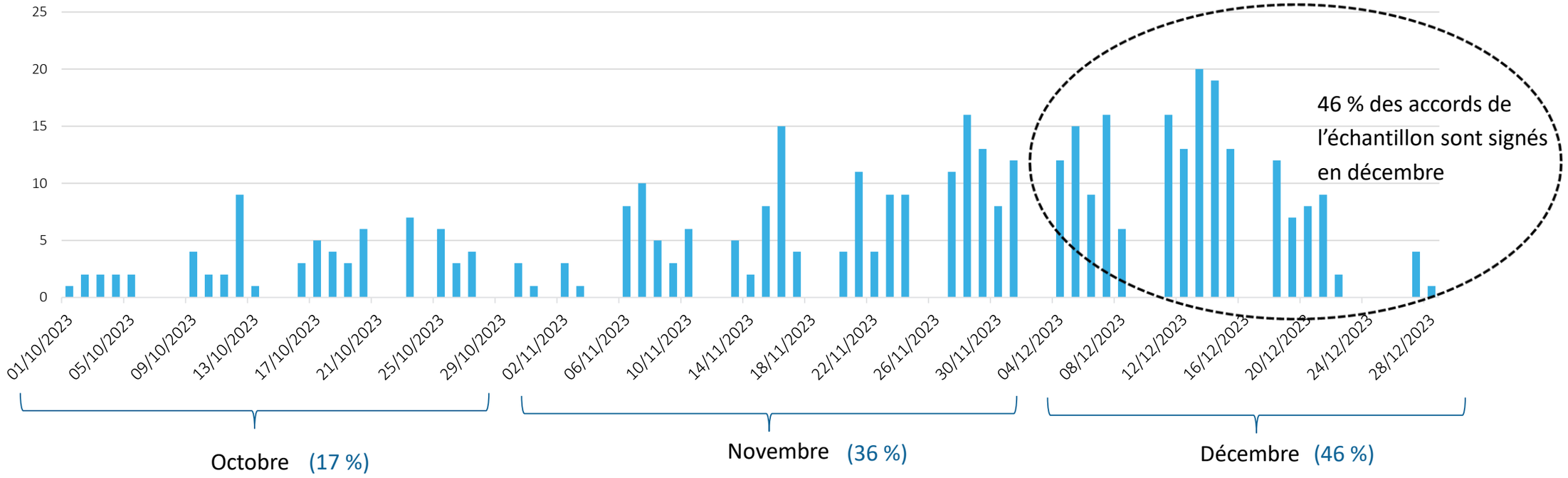


- **13 secteurs d’activité** sont représentés au total (typologie Secafi) dans les **421 entreprises de l’échantillon**. Les secteurs d’appartenance les plus fréquents sont la métallurgie (automobile, aéronautique, métaux, sidérurgie, etc.), l’énergie/chimie, la construction et le commerce.
- **Les entreprises de l’échantillon ont des tailles variées.** Les entreprises de taille moyenne (100 à 500 salariés) comptent pour la moitié de l’échantillon. Les entreprises de moins de 50 salariés représentent moins de 10 % de l’échantillon et les entreprises de plus de 100 salariés représentent pour environ 8 % de l’échantillon.
- **L’échantillon est représentatif de l’économie française.**

Présentation de l’échantillon : une dynamique de signature d’accords qui s’accélère nettement sur le mois de décembre 2023

Date de signature des accords NAO

Nombre d’accords signés par jour, de début octobre à fin décembre 2023



- Sur les 421 accords NAO présents dans l’échantillon, **72 ont été signés en octobre 2023, 155 en novembre 2023 et 194 en décembre 2023.**
- Ainsi, les entreprises qui signent leurs accords en fin d’année N pour les salaires de l’année N+1 sont plus nombreuses à signer en décembre (46 % d’entre elles).

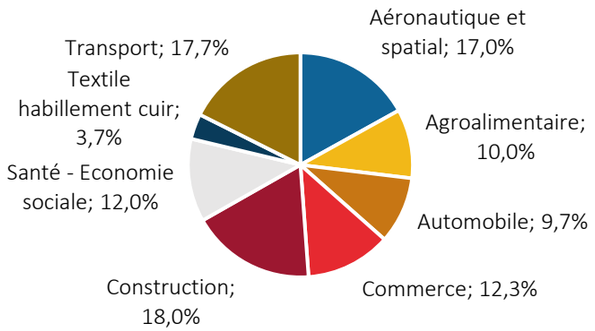
POINT DE VIGILANCE

- **Rappel** : l’extraction de la base de données a été réalisée le 10 janvier 2024, d’où l’absence d’accords NAO signés sur le mois de janvier 2024.

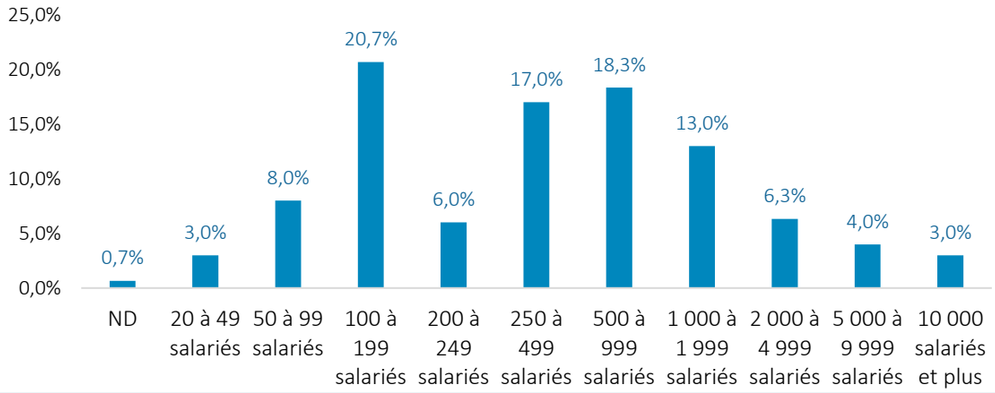
Présentation des échantillons NAO 2022 et NAO 2023 utilisés à des fins comparatives dans cette étude

Echantillon NAO 2022 (300 accords)

Secteurs des 300 accords de l'échantillon NAO 2022

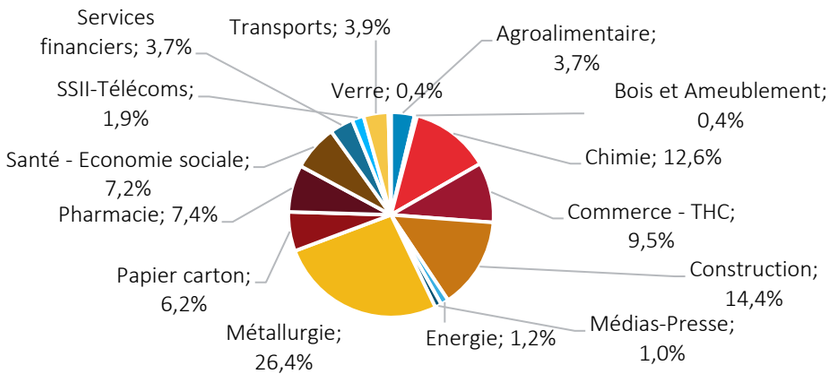


Tailles des 300 entreprises de l'échantillon NAO 2022

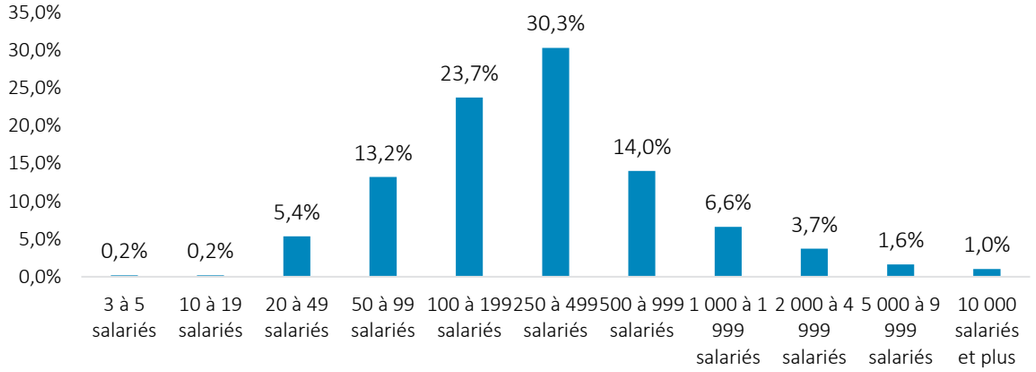


Echantillon NAO 2023 (485 accords)

Secteurs des 485 entreprises de l'échantillon NAO 2023



Tailles des 485 entreprises de l'échantillon NAO 2023



AVIS

- À des fins de comparabilité, nous utilisons dans ce rapport les données relatives aux 300 accords NAO 2022 et 485 accords NAO 2023 analysés depuis 3 ans.
- Ces accords proviennent de la même base de données que celle utilisée pour les accords de 2024 et l'étude découle de la même méthodologie.
- Finalement, au total, environ 1 200 accords NAO ont été analysés (300 en 2022, 485 en 2023 et 420 en 2024).