

NÉGOCIER LES RÉMUNÉRATIONS EN 2026

Élaborée à partir des résultats de notre enquête annuelle sur les rémunérations, cette fiche vous donne des points de repère pour vous aider à défendre le pouvoir d'achat et les droits des salarié·es dans vos négociations 2026.



ENSEIGNEMENTS DE L'ENQUÊTE FLASH SYNDEX

« FAITES LE POINT
SUR VOS RÉMUNÉRATIONS ! »



858 répondants

Enquête menée du 24 octobre au 17 novembre 2025

Les négociations menées entre septembre 2024 et septembre 2025 montrent des hausses de salaires plus modérées et un retour à une forte individualisation.

Les **hausses de salaires octroyées** s'avèrent plus modérées en 2025 par rapport aux années précédentes (-1 pt sur les différentes catégories socio-professionnelles en moyenne), et **se situent entre 2 et 2,5%**.

- Quand il y en a, les augmentations collectives sont majoritairement inférieures à 1,5%
- 1 répondant sur 6 déclare n'avoir bénéficié d'aucune augmentation (individuelle et collective)

Les **augmentations individuelles se généralisent** et sont pratiquées **dans les 3 catégories sociaux-professionnelles**, avec plus de la moitié des répondants concernés.

20% des répondant·es indiquent le versement d'une **prime de partage de la valeur** dans leur entreprise. Pour un tiers d'entre eux, elle représente moins de 500 €.

L'enquête montre un **recours régulier à des éléments complémentaires de rémunération**

- **Ticket restaurant** : augmentation de la prise en charge (7%) ou du montant (21%) ;
- **Forfait de mobilité durable** (17%).

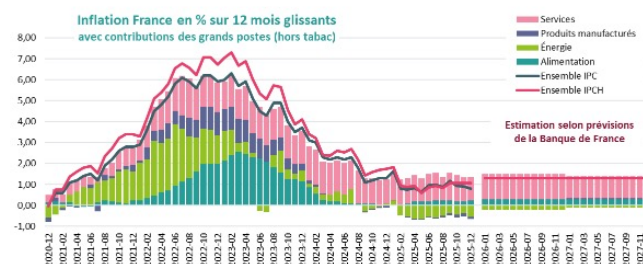
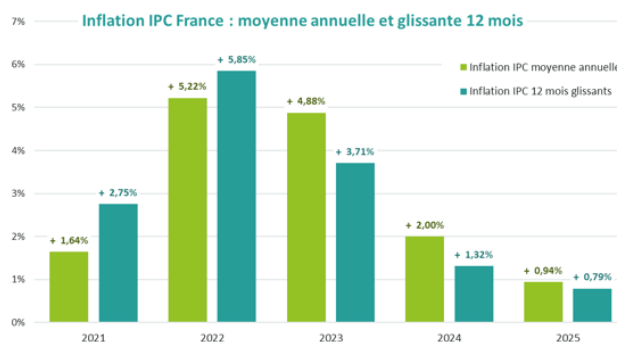


Voir les résultats

#1 L'INFLATION POURSUIT SON RALENTISSEMENT EN 2025, LA CROISSANCE DU PIB RESTE FAIBLE

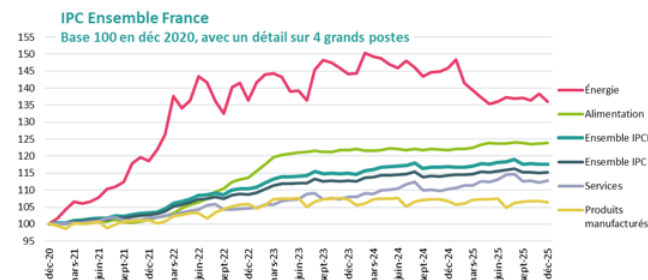
#1.1. LE TAUX D'INFLATION DIMINUE AUX ALENTOURS DES 1% FIN SEPTEMBRE 2025

À fin décembre 2025, selon l'indice des prix à la consommation IPC, l'inflation s'élève à 0,94 % en moyenne annuelle (sur les 12 mois de l'année 2025 en comparaison de la moyenne des prix 2024) et à 0,79 % en comparant décembre 2025 à décembre 2024.



Le **recul des prix de l'énergie**, notamment en 2025, a permis de limiter l'inflation. En revanche, les prix continuent d'augmenter, notamment dans les services.

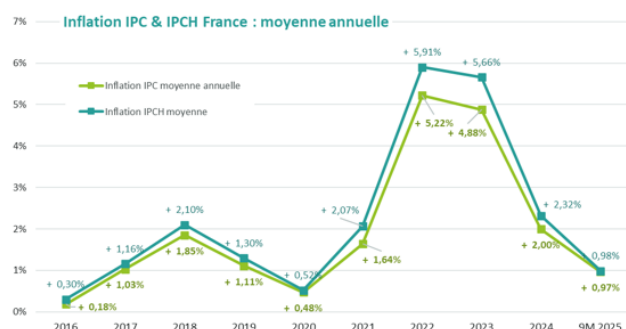
Les **prix de l'alimentation augmentent à nouveau** en 2025 (+1,7 % sur 12 mois), après une stabilisation en 2024 (et des hausses élevées en 2022-2023).



L'IPC a globalement augmenté de + 15,2 % entre décembre 2020 et décembre 2025. Cette hausse est encore plus forte si on considère l'indice des prix harmonisé au niveau international (IPCH) qui est la référence de la Banque de France et de tous les organismes internationaux (BCE, OCDE, Banque mondiale...) : + 17,7 % pour l'IPCH sur 5 ans.

Les prévisions de la Banque de France envisagent une augmentation contenue de l'inflation (IPCH) estimée à 1,3 % en 2026 et en 2027.

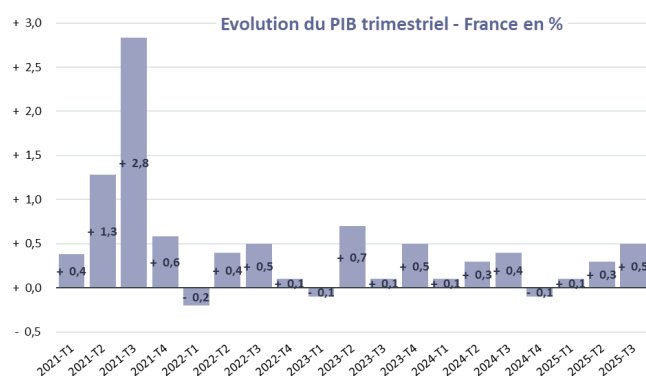
Le saviez-vous ? L'IPC prend en compte l'ensemble des dépenses des ménages même lorsqu'elles sont ensuite remboursées, notamment les frais de santé ; contrairement à l'IPCH qui ne prend en compte que le reste à charge des dépenses pour les particuliers, ce qui réduit le poids des dépenses de santé et de certains services (garde d'enfants et frais de ménage principalement) et alourdit le poids des autres dépenses. A noter que l'IPC comme l'IPCH ne prennent pas en compte le coût d'achat de logement !



#1.2. LA CROISSANCE DU PIB EST MODESTE EN 2025, MAIS RESTE POSITIVE

La croissance de la production intérieure brute (PIB) française était déjà modérée en 2024, à +1,1%, comme en 2023. Le PIB augmente de 0,9% sur les 3 premiers trimestres 2025. Il s'agit de la croissance en volume du PIB, hors inflation.

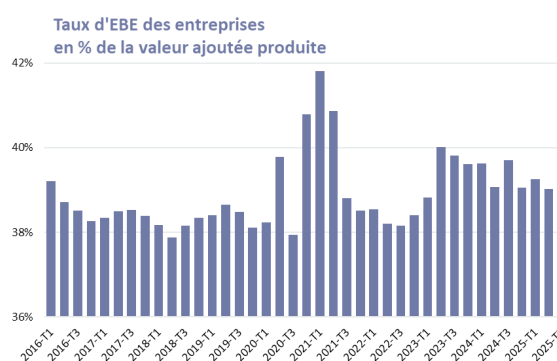
Le commerce extérieur a dynamisé l'économie en 2023 et au début 2024, ainsi qu'au T3 2025, tandis que la hausse de la demande intérieure est restée modeste, dans un contexte d'inflation et de pouvoir d'achat en berne.



#2 LA BONNE SANTÉ DES ENTREPRISES ET LA PERTE DU POUVOIR D'ACHAT SUR LES 5 DERNIÈRES ANNÉES PLAIDENT POUR DES AUGMENTATIONS DE SALAIRE

#2.1. LE TAUX DE MARGE D'EXPLOITATION DES ENTREPRISES EN 2025 RESTE IMPORTANT ET SUPÉRIEUR À CELUI D'AVANT LA CRISE COVID

Toutefois, cette situation reste inégalement répartie entre les secteurs : les services aux entreprises et les industries agroalimentaires affichent des gains significatifs, alors que la construction et les transports réalisent des marges plus serrées.



EBE = excédent brut d'exploitation, il mesure le taux de marge d'exploitation hors éléments financiers et exceptionnels.



CONSEIL NÉGO

Avant d'entrer dans la négociation, demandez à pouvoir apprécier les marges de manœuvre et les perspectives économiques de l'entreprise en prenant connaissance :

- de l'évolution du chiffre d'affaires en 2025, des prévisions pour 2026 et à moyen terme ;
- des différents niveaux de résultats au cours de l'année 2025, des prévisions à moyen terme ;
- du montant distribué aux actionnaires et de l'évolution du partage de la valeur ajoutée (comment évoluent les ratios masse salariale sur chiffre d'affaires, frais de personnel sur valeur ajoutée, etc.).

Pour cela, vous pouvez vous appuyer sur les informations de la BDESE et sur les données obtenues par ailleurs.

Si certains éléments vous manquent, demandez à pouvoir les consulter dans le cadre des négociations, et suffisamment en amont des réunions pour avoir le temps de vous préparer.

Peut-être que le CSE a fait appel à un expert dans le cadre de ses informations-consultations récurrentes. Si tel est le cas, demandez le rapport, voire demandez à rencontrer l'expert, qui peut aussi vous aider dans le cadre de ces négociations !

Le champ de la négociation annuelle sur les rémunérations

La négociation annuelle sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise porte sur :

- 1° Les salaires effectifs ;
- 2° La durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel. Dans ce cadre, la négociation peut également porter sur la réduction du temps de travail ;
- 3° L'intéressement, la participation et l'épargne salariale, à défaut d'accord d'intéressement, d'accord de participation, de plan d'épargne d'entreprise, de plan d'épargne pour la mise à la retraite collectif ou d'accord de branche comportant un ou plusieurs de ces dispositifs (...)
- 4° Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

#2.2. SUR 5 ANS, LES CATÉGORIES TAM ET CADRES ONT EN MOYENNE PERDU DU POUVOIR D'ACHAT

Glissement annuel des salaires mensuels de base par CSP
(en € constants)

	Sept. 2020	Sept. 2021	Sept. 2022	Sept. 2023	Sept. 2024	Sept. 2025	Total 5 ans
Ouvriers	+1,7	-0,6	-1,3	-0,1	2,2	+0,8	+1
Employés	+1,7	-0,6	-1,1	-0,5	1,4	+0,9	+0,1
TAM	+1,5	-0,6	-2,9	-0,7	1,8	+0,8	-1,6
Cadres	+1,7	-0,6	-3	-1,1	1,6	+0,9	-2,2
Ens. IPC hors tabac	+1,7	-0,6	-2	-0,6	1,7	+0,9	-0,6
Ens. /IPCH	+1,5	-1,2	-2,6	-1,5	1,2	+0,9	-3,2

Source : Dares, enquête Acemo, et Insee, IPC hors tabac.



CONSEIL NÉGO

Il est important, à l'instar de ce qui est fait pour les données économiques, d'avoir communication des informations sociales, pour apprécier par exemple le nombre de salariés qui auraient perdu du pouvoir d'achat, la part des augmentés, le pourcentage octroyé par CSP, tranche de salaire, etc.

#2.3. DE NOUVELLES EXONÉRATIONS DANS LE CADRE DE L'ADOPTION DE LA LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (LFSS) POUR 2026

Outre les revalorisations traditionnelles du SMIC, du plafond de la Sécurité sociale (PMSS), etc, des évolutions sont à noter suite à l'adoption de la LFSS, qui potentiellement sont de nouvelles exonérations de charges pour les employeurs :

- **déduction de cotisations patronales** de 0,5€/ heure supplémentaire pour les entreprises entre 20 et 250 salariés ;
- **entrée en vigueur d'une réduction générale dégressive unique** à la place des anciennes réductions dites « Fillon », réductions maladie et famille qui, selon le montant du salaire, peuvent représenter une baisse comme une hausse du coût pour l'employeur.

En revanche, la LDFSS prévoit une hausse de la cotisation patronale retraite sécurité sociale de +0.09%, de 2.02% à 2.11%.



CONSEIL NÉGO

Demandez à la direction quels sont les hausses ou baisses de cotisations enregistrés ou attendues à la suite de ces changements.

#3 LES LEVIERS DE VOTRE NÉGOCIATION

#3.1. LES INGRÉDIENTS D'UNE NÉGOCIATION RÉUSSIE

➔ Négocier le calendrier de la négociation

La loi ne précise ni la durée ni le nombre de réunions. La 1re réunion doit donc être consacrée à l'organisation de la négociation (calendrier, nombre de réunions...). Il est aussi important de se mettre d'accord sur l'intervalle minimum entre les réunions. Il nous semble que trois réunions est un minimum et qu'un délai de 8 à 15 jours entre les réunions soit un minimum.

Enseignements de l'enquête flash

Un tiers des répondant-es ont participé à deux réunions au maximum, et deux tiers à 3 ou plus.

➔ Obtenir l'information

Afin que l'équipe soit à un niveau comparable à celui de la direction qui en dispose de facto...

Enseignements de l'enquête flash

Les répondants s'appuient très majoritairement sur des données de leur entreprise. 70% s'appuient sur des informations économiques, 63% sur la BDESE, 56% sur le bilan des dernières négociations salariales ; 19% s'appuient sur les dividendes versés pour justifier leurs revendications.

➔ Se réunir en amont

C'est un préalable essentiel pour définir vos priorités et les porter à la direction, qui s'est elle-même préparée avant

d'ouvrir cette négociation. Si cela est possible chez vous, une réunion commune des organisations syndicales permet de mieux se coordonner et porter des revendications communes face à la direction.

Enseignements de l'enquête flash

Les réunions préparatoires sont la norme pour 78% des répondant-es. Même si le taux d'insatisfaction des négociations est très élevé, il a tendance à baisser (en passant de 75% à 62%) selon qu'ils aient fait une ou plus de 3 réunions.

→ Communiquer avec les salariés

N'hésitez pas à organiser des temps d'échanges avec les salariés pour vous faire connaître, donner de la légitimité à vos demandes et peser sur les futures négociations.

Enseignements de l'enquête flash

55% des répondants disent avoir pris le temps de consulter les salariés avant la négociation. Le taux de satisfaction des négociations est plus important quand il y a eu consultation des salariés

#3.2. UN NÉCESSAIRE BESOIN DE PLUS DE TRANSPARENCE

Enseignements de l'enquête flash

Le processus n'a pas semblé loyal ou transparent à plus de la moitié des répondant-es. Plusieurs élu-es associent le manque de transparence à l'absence flagrante de marge de manœuvre de leur direction pour décider du montant des enveloppes, parfois même de leurs modalités de distribution.

Il est en effet important d'avoir les informations permettant d'estimer l'enveloppe allouée par la direction en euros et de pouvoir mesurer l'écart avec celle proposée par les représentants des salariés.

Ceci permet de rapporter ces enveloppes à la masse salariale et aux indicateurs de gestion de l'entreprise (chiffre d'affaires, résultats, distribution de dividendes).

Cela permet également d'identifier les coûts réels pour l'employeur. Une fois ces comparaisons faites, il convient de s'assurer que les revendications formulées soient adressées à des interlocuteurs ayant la possibilité de modifier ces enveloppes, et non de simples intermédiaires.



CONSEIL NÉGO

Les négociations sont régies par le principe de loyauté, qui se définit par l'engagement de s'inscrire dans la négociation avec l'intention d'aboutir à un accord.

Ceci passe, pour l'employeur, par :

- la remise d'informations pour négocier ;
- l'apport de réponses motivées (mettre à disposition un interlocuteur décideur) ;
- la détermination du calendrier ;
- la traçabilité des points de négociation.

Toute action relevant d'absence ou de manque de loyauté pourrait faire l'objet d'une action judiciaire (tribunal judiciaire) de la part des délégués syndicaux. Le cas échéant, la sanction ne peut être que financière (dommages et intérêts) ; elle ne peut pas aboutir à la signature « forcée » d'un accord.

Pensez à solliciter votre expert dans le cadre des informations-consultations, sa connaissance de l'entreprise sera un plus pour identifier vos leviers de négociations. Par ailleurs, les recours juridiques pour avoir accès à l'information sont plus importants dans le cadre de procédure d'information consultation du CSE.

Directive Transparence des rémunérations : des leviers supplémentaires pour la négociation

À transposer dans le code du travail d'ici juin 2026, la directive s'appliquera en France à partir du 1^{er} janvier 2027. Elle prévoit :

- la mise à disposition - par les employeurs - des critères utilisés pour déterminer la rémunération et sa progression ;
- la communication et la concertation obligatoire avec les IRP en cas d'écarts de rémunération de plus de 5% entre femmes et hommes, appréciés à partir de critères plus précis que ceux de l'index égalité professionnelle ;
- un droit à indemnisation pour tout travailleur ayant subi un dommage en raison d'une violation des droits ou obligations relatifs au principe de l'égalité des rémunérations, avec une obligation faite au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu discrimination... et donc d'avoir des éléments expliquant les modes d'attribution des éléments de rémunération ;
- que les travailleurs disposent du droit de demander et de recevoir des informations sur leur rémunération individuelle et sur les rémunérations moyennes, par sexe et par catégorie, de salariés occupant un travail de même valeur.

Avec la directive, les écarts seront visibles : les organisations syndicales pourront mieux cibler leurs revendications salariales et contraindre l'employeur à justifier ou corriger des différences injustifiées.

De même, la directive renforce le droit d'accéder aux données sur la rémunération variable, sujet encore peu négocié, les directions considérant la rémunération à la performance comme leur prérogative exclusive. La directive améliore donc le rapport de force en faveur de la construction d'un cadre et de modalités collectives.

SYNDEX À VOTRE ÉCOUTE

Pour nous joindre : contact@syndex.fr / 01 44 79 13 00

Syndex AQUITAINE

05 56 89 82 59

Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN

04 73 98 53 24

Syndex BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

03 81 47 71 80

Syndex BRETAGNE

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87

Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93

Syndex CENTRE

06 17 62 53 76

Syndex GRAND-EST

Villers-lès-Nancy - Tél. : 03 83 44 72 61

Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10

Syndex HAUTS-DE-FRANCE

03 20 34 01 01

Syndex ÎLE-DE-FRANCE

01 44 79 13 00

Syndex NORMANDIE

02 14 99 50 50

Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE

07 61 03 42 78

Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES

05 61 12 67 20

Syndex PAYS-DE-LA-LOIRE-POITOU-CHARENTES

Angers - Tél. : 02 41 68 91 70

Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40

Syndex PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR

04 42 93 73 53

Syndex RHÔNE-ALPES

04 72 56 22 90

SSCT

01 44 79 15 20

NOUVELLE-CALÉDONIE

+33 6 70 88 64 30

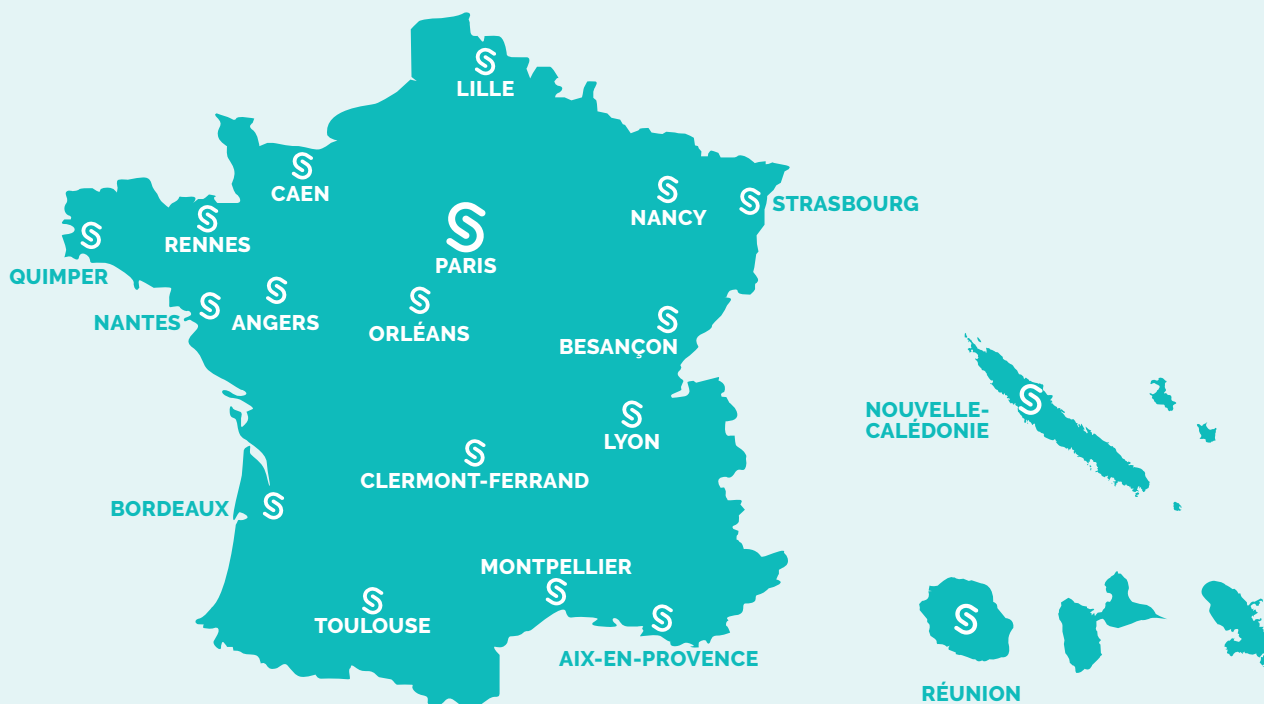
RÉUNION

+33 6 30 04 63 47

ANTILLES

+33 6 70 88 43 45

+33 6 63 07 05 97



Syndex

22, rue Pajol - CS 30011 - 75876 Paris cedex 18

Tel : 01 44 79 13 00 - contact@syndex.fr

Fiches pratiques Syndex

Ont contribué à ce numéro :

Christelle Prévitali (GS Social), Philippe Richard (GS Diag fi)

Directrice de la publication : Claire Morel

Crédits photos : J. Baillargeon

Janvier 2026



www.syndex.fr