

PARIS, LE 8 DÉCEMBRE 2022

SYNDEX PUBLIE LES RÉSULTATS D'UNE ETUDE MENÉE EN 2022 SUR LES NÉGOCIATIONS DES RÉMUNÉRATIONS (ex-NAO) EN PÉRIODE D'INFLATION

À l'heure où les négociations des rémunérations (ex-NAO) s'ouvrent à nouveau dans de nombreuses entreprises françaises, Syndex, cabinet d'expertise pionnier dans le conseil aux représentants des salarié·e·s, livre les résultats d'une étude sur les négociations des rémunérations en période d'inflation

Etude quantitative et qualitative 2022

- > **Enquête en ligne** mené du 10 octobre au 18 novembre 2022 : **387 réponses d'élue·e·s de CSE**
- > **Analyse de 63 procès-verbaux** de négociations salariales (18 secteurs d'activité : BTP, banque, commerce de gros, commerce de détail, secteurs industriels...)

>L'étude Syndex révèle le retour des augmentations générales dans la grande majorité des négociations

90% des accords d'entreprise analysés prévoient des augmentations générales qui se situent entre 2 et 2,5%, des niveaux qui restent inférieurs à l'inflation attendue en 2022. Ces augmentations générales concernent toutes les catégories de salarié·e·s y compris les cadres, avec toutefois une proportion plus importante pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (OETAM).

Ainsi, selon l'enquête, parmi les mesures de revalorisation du salaire, les augmentations générales sont le plus souvent accordées aux ouvriers et employés (cités par 60% des répondants), puis aux TAM (cités par 57% des répondants) et enfin aux cadres (cité par 41% des répondants). Pour ces derniers, l'outil de revalorisation du salaire le plus fréquemment utilisé en 2022 reste l'augmentation individuelles (cité par 52% des répondants).

>75% des élu·e·s de CSE interrogé.e.s déclarent être insatisfaits des négociations menées en 2022, même si elles ont été élargies à d'autres éléments périphériques de la rémunération

50% des répondants considèrent que les conséquences de l'inflation ne sont pas assez prises en compte dans les négociations. Le taux d'insatisfaction diminue de moitié pour les répondants ayant bénéficié de deux périodes de négociation (20% des cas).

25% des accords analysés prévoient des dispositifs relatifs aux déplacements professionnels, et un quart comprend aussi des dispositifs relatifs à la restauration des salariés (parfois les deux).

La prime de partage de la valeur ressort de l'enquête comme la mesure de revalorisation des périphériques de rémunération la plus fréquemment octroyée (26% des citations quand il n'y a eu qu'une négociation, 34% quand il y a eu deux négociations dans l'année). Elle n'est toutefois mentionnée que dans 10% des accords analysés : son octroi est majoritairement décidé en dehors de la négociation sur les rémunérations (via une décision unilatérale de l'employeur ou une négociation spécifique).

La mise en place de clause de revoyure avec donc deux temps de négociation dans l'année fait diminuer de moitié le taux d'insatisfaction.

Enfin, près de 10% des répondants à l'enquête disent que les salariés de leur entreprise n'ont bénéficié en 2022 d'aucune augmentation de salaire, quelle que soit la CSP.

>Des mesures planchers négociées dans plus d'un tiers des PV analysés

Un tiers des accords analysés intègre des mesures plancher de 50 euros en moyenne et deux tiers des accords des dispositifs qui garantissent aux salaires les plus bas des revalorisations salariales un peu plus importantes.

Par contre, les dispositifs d'augmentations individuelles n'ont pas été abandonnés cette année encore puisque deux tiers des accords analysés en intégraient le principe. Le taux moyen d'augmentation individuelle oscille entre 1% et 2,5% selon les catégories socioprofessionnelles.

>Pour les négociations 2023, une priorité : les augmentations générales

Avec plus de 80% des salariés qui ont demandé à leurs représentants de se concentrer sur des mesures contrebalançant l'inflation, plus de 70% des élus interrogés ont identifié les augmentations générales comme étant la mesure prioritaire pour 2023. Viennent ensuite, dans le contexte inflationniste d'autres mesures pour préserver le pouvoir d'achat des plus affectés par l'inflation comme des mesures planchers pour les plus bas salaires.

Face à l'inflation Christelle Prévitali, experte Syndex des rémunérations sensibilise les représentants des salariés. Elle met en avant 5 points de vigilance :

« Attention à ce que Les primes ne se substituent pas aux augmentations ; les bas salaires étant les plus fortement exposés à l'inflation, on peut envisager des mesures ciblées sur ces populations ! Il est également utile de prévoir dans un contexte d'inflation durable la possibilité de rouvrir des négociations en cours d'année, de négocier la rétroactivité mais aussi d'élargir la négociation à des éléments périphériques de la rémunération qui permettent de maintenir le pouvoir d'achat tels que les aides au transport ou à la restauration »

À propos de Syndex

Syndex est un cabinet d'expertise au service des représentants des salarié-e-s depuis 50 ans. Sa vocation est de conseiller, d'accompagner et former les CSE ainsi que les organisations syndicales. Implanté sur tout le territoire français y compris en outre-mer avec 19 sites, et en Europe à travers 8 implantations, Syndex compte aujourd'hui 350 experts engagés aux côtés des salarié-e-s. Tous les membres de Syndex participent depuis l'origine à la prise des décisions et élisent leurs responsables. En 2011, Syndex est devenu une Scop et a ainsi renforcé son appartenance à l'économie sociale et solidaire.