



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

27 NOVEMBRE 2023

À PARTIR DE L'ANALYSE DE PLUS DE 70 ACCORDS D'ENTREPRISE SUR LES RÉMUNÉRATIONS,

Syndex livre aux représentant·es des salarié·es ses conseils pour les négociations 2024.

Pour de nombreuses entreprises s'ouvre la période des négociations sur les rémunérations (ex-NAO). L'occasion pour Syndex, cabinet d'expertise pionnier dans le conseil aux représentant·es des salarié·es, de livrer les résultats d'une analyse de plus de 70 procès-verbaux de négociation et de conseiller les IRP pour mener à bien leurs négociations.

Analyse de 73 procès-verbaux de négociations salariales intervenues fin 2022/début 2023 issus de secteurs d'activités représentatifs de la diversité des entreprises françaises (BTP, banque, commerces, secteurs industriels, services...), partout en France.

Une très grande majorité des accords analysés présente des augmentations générales ou collectives

80% des accords analysés comprennent des mesures d'augmentation générale (une même augmentation pour tous les salariés de l'entreprise) ou collective (augmentation différenciée selon les populations de salariés). En 2022, ces mesures concernaient 90% des accords.

58% des accords prévoient une application des mesures au 1^{er} janvier, alors que plus d'un tiers (34%) des accords ne prévoient pas de rétroactivité.

Les augmentations générales ou collectives se situent en moyenne entre 3% et 4%

Lorsque des augmentations générales et / ou collectives ont été octroyées, toutes les catégories de salariés sont concernées, avec une légère augmentation de la part des techniciens et assimilés et des cadres par rapport à 2022.

Une grande majorité des accords (83%) propose des augmentations en pourcentage

Seulement 17% des accords prévoient une augmentation générale ou collective « en valeur » sous la forme d'une somme fixe. Les montants accordés en moyenne s'échelonnent entre 112 euros pour les ouvriers et employés et 99 euros pour les cadres et assimilés.

Plus de 1 accord sur 3 priorise la progression des plus bas salaires

Les bas salaires restent les plus pénalisés par l'inflation. 35% des accords d'augmentations générales ou collectives analysés comportent des mesures « planchers ». Ce montant minimum représente alors 48 euros en moyenne, contre 53 euros l'an dernier.

D'autres mécanismes permettent de limiter l'impact de l'inflation sur les salaires les plus bas, tels que la dégressivité des augmentations en fonction du salaire ou des critères d'attribution adaptés (catégorie socioprofessionnelle, ancienneté, métier). Le critère « catégorie socioprofessionnelle » est alors la modalité la plus répandue : 63% des accords proposant des augmentations générales ou collectives versus 25% privilégiant le critère du salaire.

Près de 70% des accords analysés présentent des mesures individuelles, plus fortement encadrées

Les augmentations individuelles concernaient 2/3 des accords l'an passé. Elles sont légèrement plus nombreuses en 2023(69% des accords) et favorisent davantage les cadres qui reçoivent 2,89% d'augmentation en moyenne contre 1,6% pour les employés et ouvriers.

Le recours aux primes de partage de la valeur davantage utilisée dans les négociations

Avec 33% des accords analysés qui l'intègrent à la négociation, la prime de partage de la valeur devient une mesure forte des négociations. L'analyse des accords concernés montre que plus de la moitié des accords proposent des primes de partage de la valeur supérieures à 1 000 euros. Elle bénéficie à la totalité des salariés quand elle est négociée. Son montant moyen est de 1 128 euros.

La prise en compte des frais de restauration en forte hausse et un renforcement du recours à des dispositifs relatifs à la mobilité

Plus de 4 accords sur 10 prévoient de revaloriser les frais de restauration (rappel 2022 : 27%) à travers notamment la revalorisation du montant des tickets restaurant et de la part employeur également dans certains cas.

Plus d'un tiers des accords prévoit des mesures visant à réduire le coût des déplacements pour les salariés (25% en 2022).

D'autres mesures ont pu également être négociées comme des revalorisations de primes existantes liées à la réalisation du travail (contraintes, conditions de réalisation du travail, etc.), des revalorisations d'avantages sociaux conventionnels ou d'entreprises en lien avec des situations particulières (ex : parentalité, vacances) ou encore de la prime de 13^e mois ou des minimas des grilles salariales.

Les arguments qui plaident en faveur d'une augmentation des rémunérations

Selon Christelle Prévitali, experte Syndex des rémunérations :

« Le contexte inflationniste est inédit. En septembre 2023, les prix avaient augmenté de 4,9%. Si on cumule depuis janvier 2021, on atteint presque 13% d'inflation, du jamais vu depuis 30 ans. Les salaires ont moins progressé, et c'est encore le cas dans la dernière vague de négociations salariales. Selon la Dares, le recul total en 2022 est de 3,1% en moyenne et, selon l'INSEE, de 1% en 2022. Et toutes les catégories de salariés sont concernées ! ».

Claire Morel, membre du comité de direction de Syndex, pointe également du doigt un contexte qui serait plus favorable pour les entreprises. Portée par la hausse de prix, la valeur ajoutée des entreprises a progressé de 16% depuis l'avant-crise. Par ailleurs, en 2022, le taux de marge des entreprises françaises reste élevé (31,8%) après une année 2021 exceptionnelle (34,3%).

« Toute discussion sur les révisions salariales en 2023 et 2024 doit être réalisée à l'aune de ces deux éléments : quel est l'impact réel de l'inflation dans l'entreprise et comment la valeur créée en 2021, 2022 et 2023 a-t-elle été partagée ? », poursuit Claire Morel.

Les conseils de Syndex aux représentants des salariés pour négocier les rémunérations

À partir des enseignements des accords de 2022 et compte tenu du contexte inflationniste, Christelle Prévitali livre quelques conseils et bonnes pratiques aux IRP.

« Pour bien entamer les négociations des rémunérations en 2024, il s'agira par exemple de bien appréhender la situation économique de l'entreprise et de veiller à ne pas substituer les primes de résultat ou les primes dite « partage de la valeur » aux augmentations.

Le process de négociation doit être cadré le plus en amont possible et les propositions de la direction devront être chiffrées ainsi que leurs revendications pour comparer l'écart d'enveloppes des propositions des deux parties. Le CSE a intérêt de demander un bilan sur les résultats de la négociation afin de s'assurer de la bonne application des mesures. »

À propos de Syndex

Syndex est un cabinet d'expertise au service des représentants des salarié·e·s depuis plus de 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 420 salariés engagés aux côtés des représentants du personnel. 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.