

# RÉMUNÉRATIONS : COMMENT PRÉPARER AU MIEUX VOS NÉGOCIATIONS ?

—  
ANALYSE DE 1159 ACCORDS RÉCENTS  
ISSUS DE 6 BRANCHES  
ET CONSEILS POUR LA NÉGOCIATION  
—



# DANS CETTE ÉTUDE

---

**ANALYSE DE 1159 ACCORDS  
« RÉMUNÉRATIONS » PAR SYNDEX  
EN PARTENARIAT AVEC SIA PARTNERS**

---

ANALYSE  
QUALITATIVE  
DES DONNÉES  
ET MISE EN  
PERSPECTIVE

EXTRACTION  
DES DONNÉES  
DES ACCORDS  
VIA UN  
MODULE D'IA



---

# AUGMENTATIONS

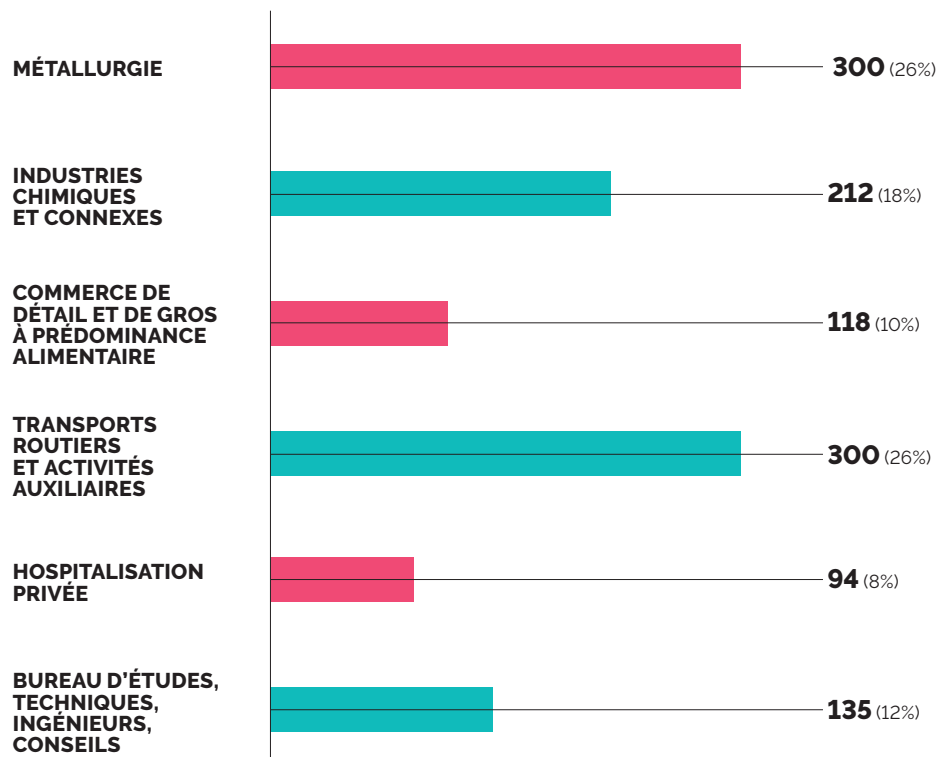
---



# LES ACCORDS ANALYSÉS

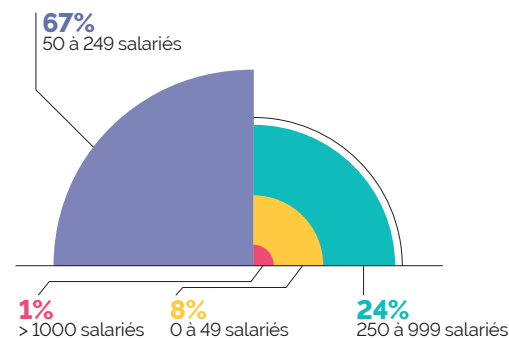
**1159**  
ACCORDS COLLECTIFS  
signés entre le 30 juin  
2023 et le 1<sup>er</sup> juillet 2024

Répartis dans  
**6 BRANCHES**  
PROFESSIONNELLES

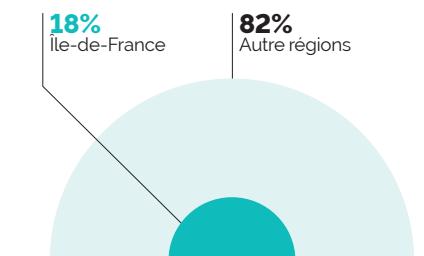


# PANORAMA DE L'ENSEMBLE DES THÉMATIQUES ÉTUDIÉES

## RÉPARTITION DU PANEL PAR TRANCHE D'EFFECTIF



## RÉPARTITION DU PANEL PAR LOCALISATION



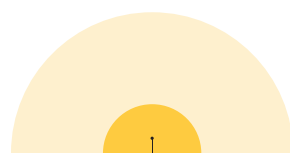
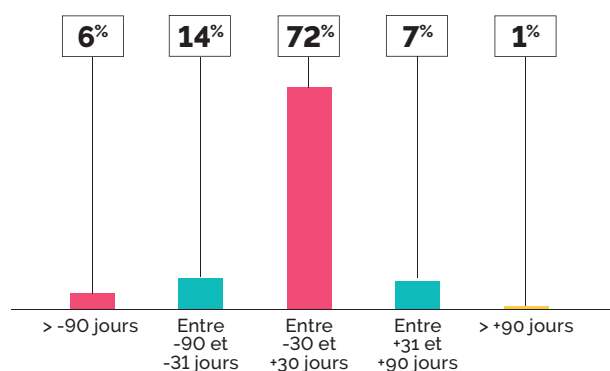
## 9 THÉMATIQUES ABORDÉES

- × AUGMENTATION GÉNÉRALE
- × AUGMENTATION INDIVIDUELLE
- × PRIME DE PARTAGE DE VALEUR
- × SUPPLÉMENT D'INTÉRESSEMENT
- × PRIMES
- × ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES
- × MOBILITÉ DURABLE
- × AUTRES DISPOSITIFS
- × TEMPORALITÉ

# RÉTROACTIVITÉ ET CLAUSE DE REVOYURE

Dans la grande majorité des cas, la date d'entrée en vigueur est proche de la date de signature de l'accord. Moins de 1 accord sur 5 prévoit une clause de revoiyure.

## RÉPARTITION DES ACCORDS EN FONCTION DES DÉLAIS ENTRE LA DATE DE SIGNATURE ET LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR



# 17%

des accords mentionnent une clause de revoiyure ou un rendez-vous postérieur à la signature de l'accord

## LE CONSEIL DE SYNDEX

- Prévoir la rétroactivité dans l'accord si nécessaire
- Prévoir la possibilité de revenir à la table des négociations dans le contexte incertain de la fin 2024 - début 2025

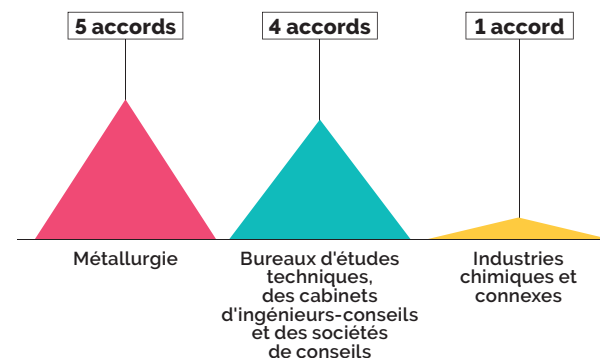
# MASSE SALARIALE DE RÉFÉRENCE

Une absence quasi systématique de la définition de la masse salariale dans les accords analysés.

# 0,8%

C'est la part des accords qui donnent une définition de la masse salariale

## LES DÉFINITIONS SONT RÉPARTIES SUR 3 CONVENTIONS COLLECTIVES

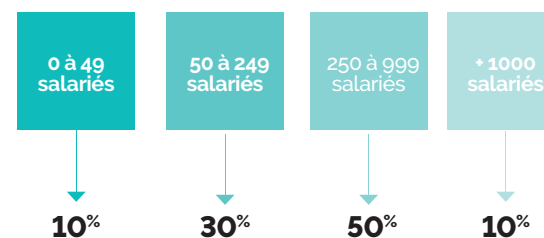


## EXEMPLES DE DÉFINITIONS DONNÉES

La masse salariale est calculée sur **le salaire de base annuel brut 100% de l'ensemble des salariés sous contrat à durée indéterminée présents au 31 décembre 2023.**

La masse salariale de référence prise en compte pour la détermination de l'enveloppe d'évolution salariale est **la somme des salaires bruts de base de l'année civile 2024** (rémunération complémentaire, primes vacances et primes d'astreinte non incluses) des salariés présents à l'effectif pendant l'année.

## RÉPARTITION DES DÉFINITIONS DE MASSE SALARIALE PAR TRANCHE D'EFFECTIF

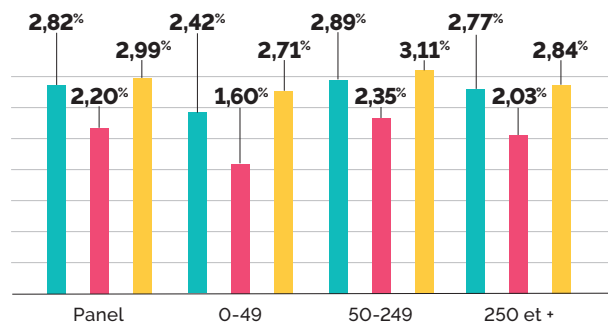


# AUGMENTATIONS GÉNÉRALES ET COLLECTIVES

L'augmentation générale correspond à une augmentation versée à l'ensemble du collectif de travail, sans distinction. tandis que l'augmentation collective est ciblée sur un collectif de travail donné (par exemple une CSP).

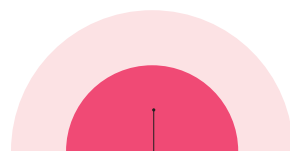
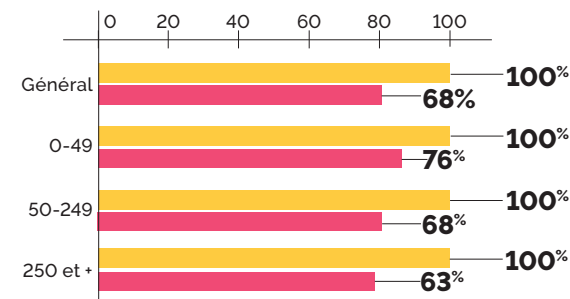
## AG/AC PRÉVUES EN % : ENVELOPPES MOYENNES PAR TRANCHE D'EFFECTIF

■ Indistinct ■ Cadre ■ Non cadre



## PART DES ACCORDS PRÉVOYANT DES MESURES COLLECTIVES PAR CSP ET TRANCHE D'EFFECTIF

■ Cadre ■ Non cadre



# 63%

des accords prévoient des augmentations générales /collectives

**DONT**  
4/5 prévoient une augmentation en %

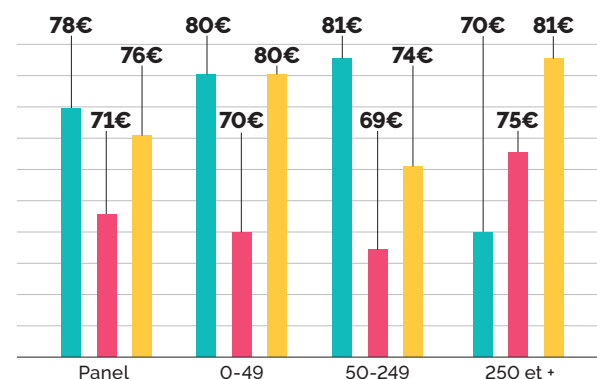
# 90%

de ces accords prévoient des mesures planchers



## AG/AC PRÉVUES EN EUROS : ENVELOPPES MOYENNES PAR TRANCHE D'EFFECTIF

■ Indistinct ■ Cadre ■ Non cadre



# 1/5

des accords prévoient des enveloppes d'augmentation en euros

## AG/AC PRÉVUES EN EUROS : MINI ET MAXI PAR TRANCHE D'EFFECTIF ET CSP

Mini-maxi quand l'enveloppe concerne sans distinction cadres/non-cadres ("Indistinct")

Panel		0 à 49 salariés		50 à 249 salariés		250 et + salariés	
Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
18€	215€	18€	215€	25€	200€	21€	110€

Mini-maxi des enveloppes attribuées aux cadres

Panel		0 à 49 salariés		50 à 249 salariés		250 et + salariés	
Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
30€	150€	70€	30€	106€	40€	150€	

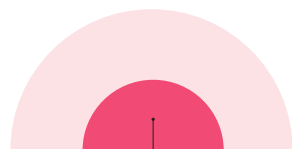
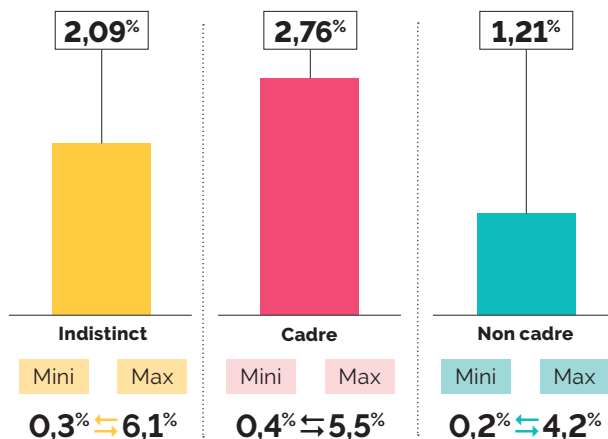
Mini-maxi des enveloppes attribuées aux non-cadres

Panel		0 à 49 salariés		50 à 249 salariés		250 et + salariés	
Min	Max	Min	Max	Min	Max	Min	Max
21€	130€	80€	21€	125€	50€	130€	

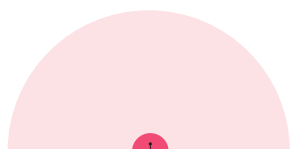
# AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

LE TAUX DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES EST LARGEMENT PLUS FAIBLE POUR LES NON-CADRES

Enveloppe moyenne attribuée par les AI



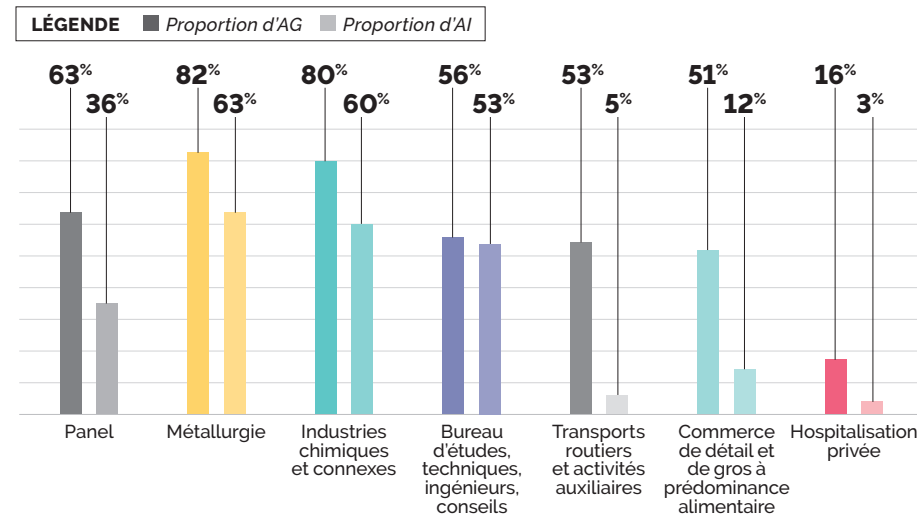
des accords prévoient des augmentations individuelles



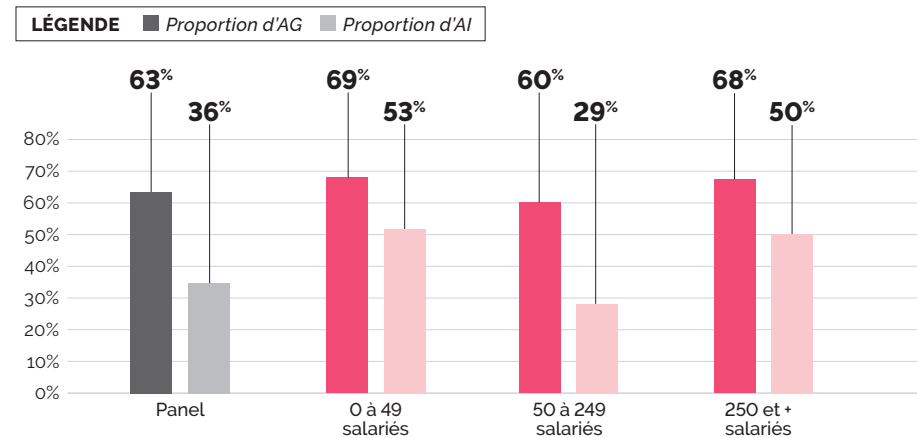
de ces accords prévoient des mesures planchers

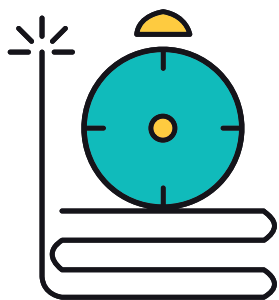
# AUGMENTATIONS GÉNÉRALES ET INDIVIDUELLES

LA PROPORTION DES ACCORDS PRÉVOYANT DES AG ET DES AI PAR BRANCHE PROFESSIONNELLE EST TRÈS HÉTÉROGÈNE



PROPORTION DES ACCORDS PRÉVOYANT DES AG ET DES AI SUR L'ENSEMBLE DU PANEL ET PAR TRANCHE D'EFFECTIF





## DYNAMIQUES À L'ŒUVRE

**BAISSE DE LA PART des accords prévoyant des AG (2/3 des accords pour 80% au S2 2022-S1 2023\*) et AI 36% des accords vs plus des 2/3 sur la période 22-23\*)**

- > De grandes disparités selon les branches d'activité
- > Dispositifs d'augmentations individuelles très rares dans l'hospitalisation privée ou transport routiers

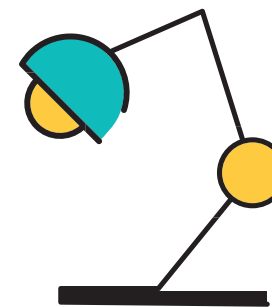
**RARÉFACTION DES MESURES PLANCHER tant pour les AG que pour les AI**

- > Dispositif visant à favoriser les populations les plus exposées à l'inflation

**DES ENVELOPPES toujours très majoritairement négociées en % age de la masse salariale**

- > Pas de définition de la masse salariale de référence

(\*) Étude Syndex – Rémunération et pouvoir d'achat : comment négocier en période d'inflation / S2 2022 – S1 2023



## CONSEILS SYNDEX

**POUR SORTIR de la seule négociation d'un pourcentage d'enveloppe :**

- 1 Identifier** la situation et les problématiques :
  - > Pas de transparence dans l'octroi des AI? / Perte de pouvoir d'achat pour un grand nombre de salariés? / Politique trop individualisée ?
- 2 Définir** les objectifs au regard des problématiques identifiées
- 3 Identifier** les mesures possibles permettant d'atteindre les objectifs :
  - > Négocier des principes et garde-fous (à la place ou en complément d'une enveloppe par exemple enveloppe de rattrapage pour les salariés qui ont perdu du pouvoir d'achat ou qui n'ont pas été augmentés, écart maximum entre des salariés d'un même coefficient, etc.)

**POUR ÊTRE EN MESURE de suivre l'application de l'accord :**

- 1 Connaître la masse salariale** de référence
  - à quelle date et à quel périmètre – quelle population éligible ?
- 2 ...Le montant** de l'enveloppe négociée en euros
- 3 ...Le coût** de la rétroactivité...



---

# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

---



# ÉGALITE FEMMES / HOMMES

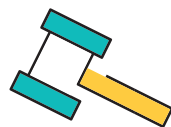
## PEU D'ACCORDS MENTIONNENT DES ENGAGEMENTS CONCRETS



**70%**

Part des accords mentionnant des enjeux d'équité ou d'égalité Femmes / Hommes

...



**12,7%**

Part des accords qui mentionnent un budget ou une enveloppe pour répondre aux enjeux d'égalité ou d'équité Femmes / Hommes

...



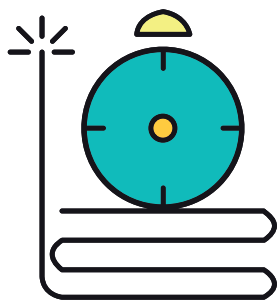
**1,5%**

Part des accords qui précisent le pourcentage de la masse salariale dédiée aux enjeux d'égalité Femmes / Hommes

...

Mini    Max

**0,1% ↔ 4,2%**



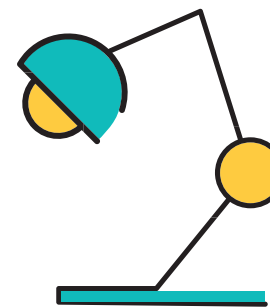
## DYNAMIQUES À L'ŒUVRE



**LE CADRE LÉGAL** prévoit que la négociation porte aussi sur le suivi des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (art L2242-1)

**UNE MAJORITÉ D'ACCORDS**, mais pas tous, mentionne le sujet de l'égalité professionnelle

**PEU D'ACCORDS MENTIONNENT DES ENGAGEMENTS** concrets sur le sujet de l'égalité professionnelle



## CONSEILS SYNDEX

**1**  
**IMPOSER CE THÈME**  
qui est de droit dans cette négociation

**FAIRE LE LIEN** avec un accord égalité professionnelle qui :

- > Prévoit les modalités de distribution de l'enveloppe
- > Prend des engagements pour traiter les causes racines des inégalités

**3**  
**AGIR** pour que ça se traduise par des mesures concrètes (engagements concrets, objectifs atteignables et mesurables, des moyens, un suivi)

---

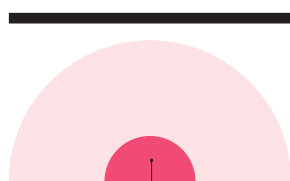
# PRIMES, INTERESSEMENT ET PARTICIPATION

---



# PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV)

La part des accords prévoyant une PPV est plus importante dans les entreprises de petite taille. Peu de critères de modulation utilisés dans la répartition de la prime.



## 21%

des accords font mention de la PPV

### PROPORTION DE MENTION D'UNE PPV PAR TRANCHE D'EFFECTIF

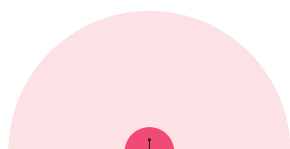
0 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 et + salariés
19,8%*	21,7%	17%

### PROPORTION DE MENTION PPV PAR LOCALISATION (ÎLE-DE-FRANCE VS AUTRES RÉGIONS)

Île-de-France	Autres régions
24,4%	19,8%

### MODALITÉS DE RÉPARTITION DE LA PPV

Montant fixe	En fonction des revenus
77%	9%
En fonction de l'ancienneté	Autres
9%	5%



## 11%

des accords donnent le montant ou les modalités de calcul de leur PPV

(\*) Il est à noter que la métallurgie et les transports routiers dans le panel défini n'incluent pas d'accords pour la tranche d'effectif 0-49. Étant donné qu'ils représentent plus de la moitié du panel élargi, ce chiffre pourrait être inférieur à sa réelle représentativité.

Le montant moyen de la prime est aussi plus important dans les entreprises de plus petite taille.



### PLUSIEURS MODALITÉS PEUVENT ENCADRER LES PPV

Des critères de déclenchement :

- > Le contexte économique (inflation)
- > La performance de l'entreprise

Des critères de modulation :

- > L'ancienneté
- > La rémunération annuelle
- > L'absentéisme
- > La catégorie professionnelle

La PPV peut être négociée à part ou faire l'objet d'une décision unilatérale de l'employeur.

## 624€

Moyenne des PPV négociées dans les accords NAO

967€ COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS À PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE 3%\*

811€ BUREAUX D'ÉTUDES TECHNIQUES, DES CABINETS D'INGÉNIEURS-CONSEILS ET DES SOCIÉTÉS DE CONSEILS 15%\*

660€ MÉTALLURGIE 11%\*

645€ INDUSTRIES CHIMIQUES ET CONNEXES 18%\*

457€ TRANSPORTS ROUTIERS ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT 5%\*

397€ HOSPITALISATION PRIVÉE 23%\*

### MOYENNE DES PPV PAR TRANCHE D'EFFECTIF

0 à 49 salariés

844€

50 à 249 salariés

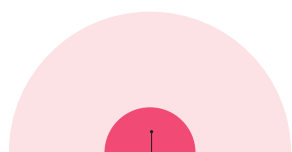
616€

+ de 250 salariés

479€

(\*) Les pourcentages correspondent à la part des accords qui indiquent un montant

# SUPPLÉMENT D'INTÉRESSEMENT OU DE PARTICIPATION



## 27%

des accords font mention d'un supplément d'intéressement ou de participation

PROPORTION DE MENTION D'UN SUPPLÉMENT D'INTÉRESSEMENT OU DE PARTICIPATION PAR LOCALISATION (ÎLE-DE-FRANCE VS AUTRES RÉGIONS)

Île-de-France	Autres régions
28,8%	27,1%

PROPORTION DE MENTION D'UN SUPPLÉMENT D'INTÉRESSEMENT OU DE PARTICIPATION PAR TRANCHE D'EFFECTIF

0 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 et + salariés	+ 1000 salariés
26,7%	27,8%	26,4%	30,8%

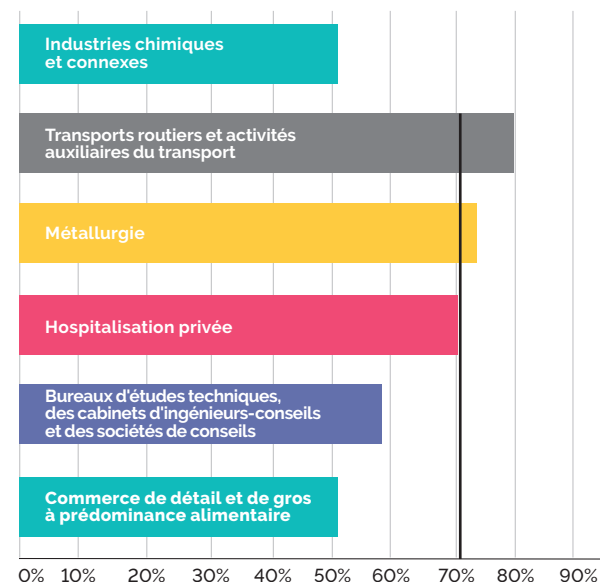
# REVALORISATION DE PRIMES

## 71,7%

C'est la part des accords qui **REVALORISENT AU MOINS UNE PRIME EXISTANTE.**

Les revalorisations sont très variables et peuvent aussi être le résultat de stagnation des années précédentes.

PROPORTION D'ACCORDS QUI REVALORISENT AU MOINS UNE PRIME PAR IDCC



**PRIMES LES PLUS FRÉQUEMMENT REVALORISÉES**

- × PRIME D'ANCIENNETÉ **20,9%**
- × PRIME TRANSPORT **10,1%**
- × PRIME VACANCES **9,5%**
- × PRIME PANIER **7,9%**
- × PRIME 13<sup>ÈME</sup> MOIS **5,8%**
- × PRIME DE NUIT **5,2%**
- × PRIME D'ASSIDUITÉ **5,2%**
- × PRIME D'ASTREINTE **4,7%**
- × PRIME TRAVAIL LE DIMANCHE **4,1%**
- × PRIME QUALITÉ **3,5%**

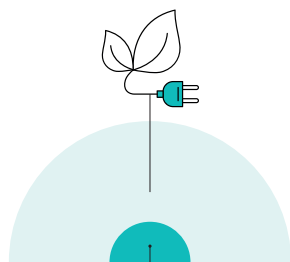
---

# AUTRES DISPOSITIFS

---



# MOBILITE DURABLE



# 21%

Part des accords prévoyant des dispositifs en lien avec la mobilité durable

PROPORTION DES ACCORDS PRÉVOYANT AU MOINS UN DISPOSITIF EN LIEN AVEC LA MOBILITÉ DURABLE PAR LOCALISATION (ÎLE-DE-FRANCE VS AUTRES RÉGIONS)

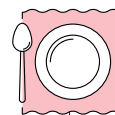
Île-de-France	Autres régions
37,6%	17%



**DISPOSITIFS EN LIEN AVEC LA MOBILITÉ DURABLE LES PLUS FRÉQUENTS SUR LE PANEL GÉNÉRAL**

- × REMBOURSEMENT D'ABONNEMENT **8,8%**
- × FORFAIT MOBILITÉ DURABLE **8,7%**
- × COVOITURAGE **6,3%**
- × ACCOMPAGNEMENT À L'ACHAT/USAGE DU VÉLO **5,5%**
- × ACCOMPAGNEMENT À L'ACHAT/USAGE D'UN VÉHICULE ÉLECTRIQUE/ HYBRIDE **2,7%**

# AUTRES PRIMES ET DISPOSITIFS



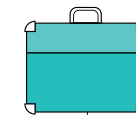
# 38%

Part des accords prévoyant la prise en charge de frais de repas ou de restauration



# 26%

Part des accords prévoyant des avantages sociaux en lien avec la parentalité



# 30%

Part des accords prévoyant des avantages sociaux en lien avec les vacances

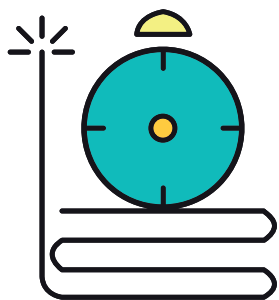


**DISPOSITIFS EN LIEN AVEC LA PRISE EN CHARGE DE FRAIS DE REPAS OU LA RESTAURATION**

- × TITRE RESTAURANT **25%**
- × PRIME PANIER **12,4%**
- × RESTAURATION D'ENTREPRISE **2,6%**







## DYNAMIQUES À L'ŒUVRE

Des dispositifs de versement de primes largement utilisés :

**21%**

des accords intègrent des mentions sur la PPV



**71%**

des accords prévoient une revalorisation d'au moins une prime

**27%**

des accords prévoient des suppléments d'intéressement et de participation

**1 ACCORD SUR 5**

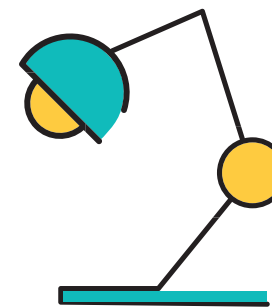
prévoit des dispositions en lien avec la mobilité durable et près de

**2/5**

des mesures relatives à la restauration



**PAS DE DISPOSITIONS sur les rémunérations variables individuelles**



## CONSEILS SYNDEX

**LES PRIMES PEUVENT NE PAS ÊTRE PÉRENNES et donc ne pas être intégrées dans le revenu du salarié servant de référence pour louer ou acquérir un logement par ex.**

- > Certaines primes sont exonérées de cotisations sociales qui ne représentent pas un coût pour les salariés mais une rémunération différée (protection sociale, retraite, etc.) ou la garantie d'accès à un service public de qualité.

**DANS LES ACCORDS ANALYSÉS, la rémunération variable individuelle reste un sujet peu négocié. Or :**

- > Ces éléments rentrent pleinement dans le cadre de cette négociation
- > Ils peuvent représenter une part de la masse salariale comparable à celles des AG et AI.

**DANS LA DIRECTIVE EUROPÉENNE** portant sur la transparence des rémunérations, c'est bien l'ensemble des éléments de rémunération qui sont considérés (en attente de transposition dans le droit français).

# QUATRE CONSEILS, POUR PRÉPARER VOS NÉGOCIATIONS



## IDENTIFIER LA SITUATION

**Pour qualifier la situation et construire un cahier revendicatif.**

Appréhender la situation économique et financière est très utile pour apprécier les marges de manœuvre de l'entreprise, notamment dans certaines négociations comme sur les rémunérations.

• • • •



## COMPRENDRE LES ENJEUX DE L'ENTREPRISE

**Comprendre ce que cherche la direction avant d'entrer en négociation est important.**

Nb : le préambule doit préciser les objectifs généraux des parties prenantes :

- > Quel(s) problème(s) l'accord doit-il résoudre ?
- > Quels sont les principaux objectifs de l'accord ?

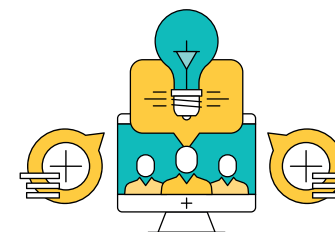
• • • •



## OBJECTIFS ET LISTER / PRIORISER LES REVENDICATIONS

- > Quels sont vos objectifs ?
- > Quelles revendications porter au regard de ces objectifs ?
  - > Quel est leur ordre d'importance ? Certaines sont-elles essentielles et d'autres moins ?
  - > Niveau plancher, sélectivité, etc.

• • • •



## CONSTRUIRE UN ARGUMENTAIRE

À travers le chiffrage de propositions de la direction, en les confrontant à **des indicateurs économiques et à vos revendications pour valider** leur adéquation à vos objectifs, formuler des contrepropositions.

• • • •

**Syndex AQUITAINE**

Bordeaux - Tél. : 05 56 89 82 59  
[contact-aqu@syndex.fr](mailto:contact-aqu@syndex.fr)

**Syndex AUVERGNE-LIMOUSIN**

Clermont-Ferrand - Tél. : 04 73 98 53 24  
[contact-auv@syndex.fr](mailto:contact-auv@syndex.fr)

**Syndex BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ**

Besançon - Tél. : 03 81 47 71 80  
[contact-bfc@syndex.fr](mailto:contact-bfc@syndex.fr)

**Syndex BRETAGNE**

Rennes - Tél. : 02 99 87 16 87  
Quimper - Tél. : 02 98 53 35 93  
[contact-bzh@syndex.fr](mailto:contact-bzh@syndex.fr)

**Syndex CENTRE VAL DE LOIRE**

Tél. : 06 17 62 53 76  
[contact-centre@syndex.fr](mailto:contact-centre@syndex.fr)

**Syndex GRAND-EST**

Villers-lès-Nancy - Tél. : 03 83 44 72 61  
Strasbourg - Tél. : 03 88 79 20 10  
[contact-grandest@syndex.fr](mailto:contact-grandest@syndex.fr)

**Syndex HAUTS-DE-FRANCE**

Lille - Tél. : 03 20 34 01 01  
[contact-hdf@syndex.fr](mailto:contact-hdf@syndex.fr)

**Syndex ÎLE-DE-FRANCE**

Paris - Tél. : 01 44 79 13 00  
[contact@syndex.fr](mailto:contact@syndex.fr)

**Syndex NORMANDIE**

Hérouville-Saint-Clair - Tél. : 02 14 99 50 50  
[contact-normandie@syndex.fr](mailto:contact-normandie@syndex.fr)

**Syndex OCCITANIE MÉDITERRANÉE**

Montpellier - Tél. : 07 61 03 42 78  
[contact-lr@syndex.fr](mailto:contact-lr@syndex.fr)

**Syndex OCCITANIE PYRÉNÉES**

Toulouse - Tél. : 05 61 12 67 20  
[contact-mp@syndex.fr](mailto:contact-mp@syndex.fr)

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

Avrillé - Tél. : 02 41 68 91 70  
Nantes - Tél. : 02 40 72 82 40  
[contact-pdl@syndex.fr](mailto:contact-pdl@syndex.fr)

**Syndex PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR**

Aix-en-Provence - Tél. : 04 42 93 73 53  
[contact-paca@syndex.fr](mailto:contact-paca@syndex.fr)

**Syndex RHÔNE-ALPES**

Villeurbanne - Tél. : 04 72 56 22 90  
[contact-ra@syndex.fr](mailto:contact-ra@syndex.fr)

**CHSCT/SSCT**

Tél. : 01 44 79 15 20  
[contact-ssct@syndex.fr](mailto:contact-ssct@syndex.fr)

**NOUVELLE-CALÉDONIE**

Tél. : +33 6 70 88 64 30  
[contact-nc@syndex.fr](mailto:contact-nc@syndex.fr)

**RÉUNION**

Tél. : +33 6 30 04 63 47  
[contact.reunion@syndex.fr](mailto:contact.reunion@syndex.fr)

**ANTILLES**

Tél. : +33 6 70 88 43 45, +33 6 63 07 05 97

**ALLEMAGNE**

[info@wilke-maack.de](mailto:info@wilke-maack.de)

**BELGIQUE**

[contact@syndex.eu](mailto:contact@syndex.eu)

**ESPAGNE**

[contact@syndex.es](mailto:contact@syndex.es)

**IRLANDE**

[contact@syndex.org.uk](mailto:contact@syndex.org.uk)

**POLOGNE**

[info@syndex.pl](mailto:info@syndex.pl)

**ROUMANIE**

[contact@syndex.ro](mailto:contact@syndex.ro)

**ROYAUME-UNI**

[contact@syndex.org.uk](mailto:contact@syndex.org.uk)



SOCIÉTÉ D'EXPERTISE COMPTABLE, EXPERT CSE ET SSCT,  
HABILITÉ EN ORGANISATION DU TRAVAIL, ENVIRONNEMENT  
DU TRAVAIL ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
22, rue Pajol - CS 30011- 75876 Paris cedex 18  
Tél. 01 44 79 13 00 - [www.syndex.fr](http://www.syndex.fr)



INSCRITE AUX TABLEAUX DE L'ORDRE DES RÉGIONS ALSACE, AQUITAINE, AUVERGNE, BOURGOGNE FRANCHE-COMTÉ, BRETAGNE, LILLE NORD PAS-DE-CALAIS, LORRAINE, MARSEILLE PACAC, MONTPELLIER, PARIS ÎLE-DE-FRANCE, PAYS DE LA LOIRE, RHÔNE-ALPES, ROUEN NORMANDIE, TOULOUSE MIDI-PYRÉNÉES.