

DIRECTION RÉGIONALE DE L'ÉCONOMIE, DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

La rémunération, pierre angulaire de la négociation collective

Analyse quantitative et qualitative de textes signés dans les entreprises de Provence-Alpes-Côte d'Azur, en 2023

Cette étude apporte un éclairage sur la rémunération dans les entreprises de la région en 2023, thématique de négociation obligatoire comme le prévoit l'article L2242-1 du Code du travail et telle que définie par l'article L3221-3.

Les années 2022 et 2023 ont été marquées par des pics d'inflation inédits depuis plusieurs décennies en France, liés à plusieurs facteurs : la reprise post-Covid, la guerre en Ukraine, la flambée des prix de l'énergie et de l'alimentation. L'inflation annuelle a atteint 5,2 % en 2022 et 4,9 % en 2023, bien au-dessus de la cible de 2 % fixée par la Banque centrale européenne. En réaction à la flambée des prix, des mesures gouvernementales d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat ont été mises en œuvre : des augmentations exceptionnelles du Smic en 2022 et 2023 qui ont impacté directement les minima de certaines grilles salariales, ou encore des exonérations sociales et fiscales de prime exceptionnelle pour inciter les employeurs à verser des primes à leurs salariés.

Dans ce contexte de tensions sur le pouvoir d'achat, de difficultés de recrutement et d'une exigence accrue de reconnaissance salariale, la question de la rémunération est devenue plus que centrale dans les négociations collectives. Ainsi, en 2023, 1 350 textes ont porté sur cette thématique en Provence-Alpes-Côte d'Azur, soit près d'un texte sur cinq, et ont été enregistrés par 1 000 établissements. La première partie de cette étude vise à apporter un éclairage chiffré sur la signature de ces textes, le profil des établissements signataires, ou encore la répartition des textes par type de signataire.

Pour compléter cette analyse quantitative, une analyse qualitative a été menée à partir d'un échantillon représentatif de 67 textes sélectionnés sur le thème de la rémunération. Celle-ci met en exergue l'impact des leviers incitatifs de l'Etat en faveur du pouvoir d'achat, comme la Prime de partage de la valeur (PPV) qui concerne près d'un texte sur deux de l'échantillon. Il ressort également que les enjeux liés à cette thématique engendrent une dynamique notable dans les échanges entre les acteurs du dialogue social, pouvant dans certains cas conduire à des conflits au sein des entreprises, voire à un échec total des négociations.

Près d'un texte sur cinq porte sur la rémunération

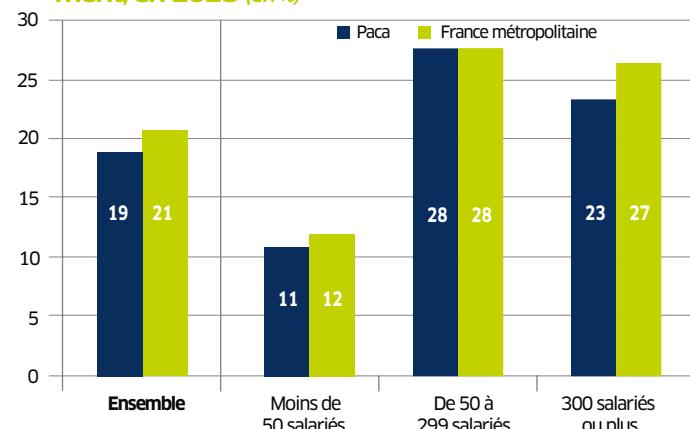
1 350 textes, signés par 1 000 établissements

En 2023, 7 100 textes ont été négociés en Provence-Alpes-Côte d'Azur par 4 100 établissements. Parmi eux, 1 350, soit près d'un texte sur cinq (19 %), portent sur la rémunération et ont été signés par 1 000 établissements > ①. Cette part, en baisse sur un an (-6 points), est proche de celle observée en France métropolitaine (21 %). Pour les deux échelons géographiques, la proportion de ce thème dans la négociation est plus faible dans les plus petits établissements : en Provence-Alpes-Côte d'Azur, 11 % des textes signés dans les établissements de moins de 50 salariés portent sur les salaires et les primes, contre 28 % dans ceux de 50 à 299 salariés et 23 % dans ceux de 300 salariés ou plus.

La répartition de ces textes par département suit globalement celle du tissu économique régional : les Bouches-du-Rhône en rassemblent quatre sur dix, les Alpes-Maritimes moins de trois sur dix, le Vaucluse plus d'un sur dix et les départements alpins entre 2 % et 3 %. Seul le Var négocie proportionnellement peu sur le thème de la rémunération (12 %) comparé à son poids dans la région (20 %).

Les trois quarts des établissements ayant négocié sur le thème de la rémunération n'ont déposé qu'un seul texte en 2023. Environ 16 % ont signé deux textes la même année, 5 % en ont signé trois et seulement quelques-uns en ont signé quatre (1 %). Au niveau national, la tendance est similaire.

① Part des textes portant sur la rémunération parmi l'ensemble des textes selon la taille de l'établissement, en 2023 (en %)



Note de lecture : dans les établissements de moins de 50 salariés, 11 % des textes signés en 2023, en Paca, portent sur la rémunération. Cette part s'élève à 12 % en France métropolitaine.

Champ : établissements du secteur privé non agricole
Source : Dares, base D'accord 2023

■ Une surreprésentation des secteurs de l'industrie et des services principalement non marchands

Les établissements industriels signent davantage de textes sur les salaires et les primes comparativement à leur poids dans l'ensemble des établissements. En Provence-Alpes-Côte d'Azur, 17 % des établissements signataires relèvent de l'industrie, alors que ce secteur ne regroupe que 6 % des établissements de la région >**2**. En France métropolitaine, ces parts s'élèvent à respectivement 27 % et 7 %. Il en est de même pour les services principalement non marchands : 21 %, contre 9 % dans la région et 14 %, contre 8 % au niveau national. A l'inverse, les secteurs de la construction et des services principalement marchands sont sous-représentés dans la signature d'accords sur la rémunération, leur part parmi les établissements signataires étant bien inférieure à leur poids dans l'économie régionale : respectivement 7 %, contre 13 % et 55 %, contre 73 %. Pour ces deux secteurs d'activité, les parts sont équivalentes à l'échelon national.

■ Davantage d'accords et d'avenants qu'en 2022

En Provence-Alpes-Côte d'Azur, la négociation en entreprise sur la rémunération est plus dynamique en 2023 qu'en 2022. En effet, environ trois textes sur quatre portant sur les salaires et les primes sont des accords ou avenants en 2023, après deux sur trois l'année précédente >**3**. Cette part s'élève à neuf sur dix dans les établissements de 300 salariés ou plus.

Toutes tailles d'établissements confondues, la part des décisions unilatérales reste moindre et diminue en 2023 par rapport à 2022 (19 %, après 28 %). Ceci est à mettre en lien avec une présence plus faible d'établissements de moins de 50 salariés parmi les établissements signataires (32 %, après 46 %), dans lesquels la part des décisions unilatérales de l'employeur est très supérieure à l'ensemble (53 %).

Au niveau national, les accords et les avenants sont un peu plus fréquents qu'au niveau régional (77 %), et les décisions unilatérales de l'employeur un peu moins présentes (14 %).

■ Le délégué syndical est le principal signataire

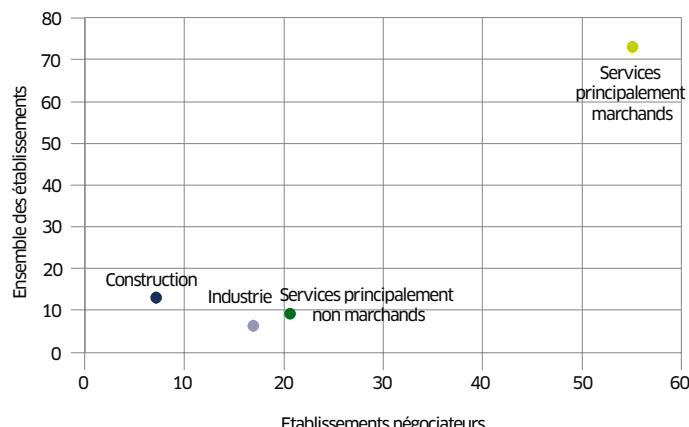
En Paca, sept textes sur dix portant sur la rémunération ont été signés par le(s) délégué(s) syndical(aux) (DS) en 2023 >**4**. Cette part a progressé de +7 points par rapport à 2022. Elle varie de 26 % dans les établissements de moins de 50 salariés à 93 % dans les établissements de 300 salariés ou plus.

Deux textes sur dix ont été signés par l'employeur seul (-8 points en un an). Cela concerne plus de la moitié des établissements de moins de 50 salariés et seulement 6 % des établissements de 300 salariés ou plus.

Enfin, un texte sur dix a été signé par un élu ou un salarié mandaté, un élu non mandaté ou des salariés à la majorité des deux-tiers. Ces dernières modalités de signature d'accords en l'absence de DS¹ sont néanmoins un peu plus utilisées dans les établissements de moins de 50 salariés que dans les établissements de plus grande taille (21 %, dont 10 % approuvés à la majorité des deux tiers du personnel).

En France métropolitaine, les textes sont signés un peu plus souvent qu'en Paca par le(s) DS (dans 72 % des cas) et plus rarement par l'employeur seul (16 %). Les évolutions par rapport à 2022 suivent la même tendance qu'en région.

2 Répartition des établissements ayant négocié sur le thème de la rémunération et de l'ensemble des établissements, par secteur d'activité, en Paca, en 2023 (en %)

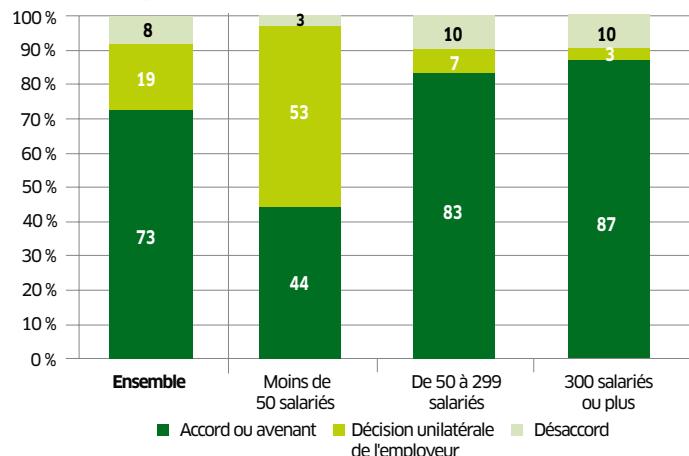


Note de lecture : en Paca, les services principalement marchands regroupent 55 % des établissements ayant signé au moins un texte portant sur la rémunération en 2023. Ce secteur d'activité représente 73 % de l'ensemble des établissements employeurs de la région.

Champ : établissements du secteur privé non agricole

Source : Dares, base D@ccord 2023 ; Insee, Flores 2023

3 Répartition des textes portant sur la rémunération selon la taille de l'établissement et le type de texte, en Paca, en 2023 (en %)

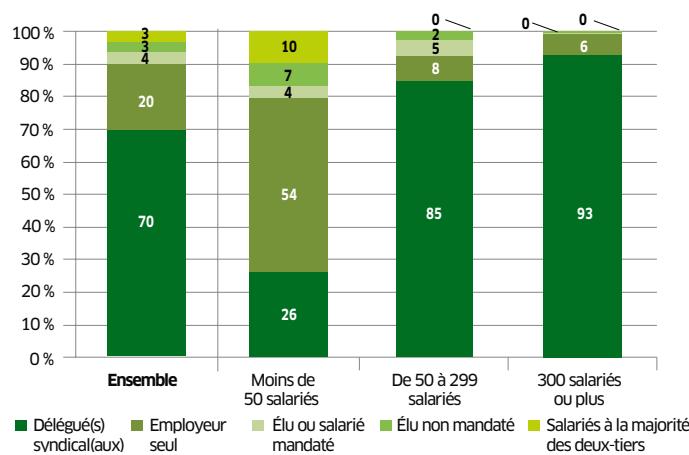


Note de lecture : dans les établissements de moins de 50 salariés, 44 % des textes portant sur la rémunération aboutissent à un accord ou un avenant en 2023, en Paca.

Champ : établissements du secteur privé non agricole

Source : Dares, base D@ccord 2023

4 Répartition des textes portant sur la rémunération selon la taille de l'établissement et le signataire, en Paca, en 2023 (en %)



Note de lecture : dans les établissements de moins de 50 salariés, 26 % des textes portant sur la rémunération sont signés par le(s) délégué(s) syndical(aux) en 2023, en Paca.

Champ : établissements du secteur privé non agricole

Source : Dares, base D@ccord 2023

¹ Pour en savoir plus sur la négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical : [articles L2232-21](#) et suivants du Code du travail

■ La CFDT est le principal syndicat signataire

Les trois quarts des établissements ayant négocié sur le thème de la rémunération bénéficient d'une présence syndicale > ⑤. Cette part augmente avec la taille de l'établissement et s'élève à neuf sur dix dans ceux de 300 salariés ou plus. Elle atteint huit sur dix dans le secteur de l'industrie. Dans plus d'un établissement sur trois, le syndicat signataire est la CFDT, suivie de la CGT (30 %), FO (24 %) et la CFE-CGC (20 %). Dans les établissements du secteur de la construction, la CFDT n'est pas le principal signataire, il s'agit de la CFE-CGC (34 %).

La propension à signer des textes relatifs à la rémunération dans les entreprises où les Organisations syndicales (OS) sont présentes est très forte : 87 % en moyenne. Elle est très élevée pour la CFDT et FO (91 %) et plus modérée pour la CGT (83 %).

Les tendances sont similaires en France métropolitaine, à l'exception d'une présence plus marquée du syndicat CFDT (40 %, contre 35 % en Paca) et plus limitée de FO (18 %, contre 24 %).

⑤ Taux de présence syndicale et propension à signer dans les établissements ayant négocié sur le thème de la rémunération, en Paca, en 2023 (en %)

Présence syndicale	CFDT	CGT	FO	CFE-CGC	CFTC	Unsa	Solidaires-Sud	Autres
Taille de l'établissement								
De 11 à 49 salariés	41	15	11	8	7	4	2	1
De 50 à 299 salariés	83	37	34	25	19	14	7	1
300 salariés ou plus	91	48	38	34	35	21	11	9
Secteur d'activité de l'établissement								
Industrie	80	38	37	31	23	14	5	1
Construction	74	19	28	19	34	11	8	0
Services principalement marchands	75	33	27	22	20	15	9	3
Services principalement non marchands	78	40	33	22	13	11	3	5
Ensemble taux de présence syndicale	76	35	30	24	20	13	7	3
Ensemble propension à signer	-	91	83	91	89	86	84	93
Ensemble propension à signer								
83								

Note de lecture : la CGT est le syndicat signataire de 37 % des établissements du secteur industriel ayant négocié sur le thème de la rémunération en 2023, en Paca.

Champ : établissements du secteur privé non agricole, dont les effectifs sont supérieurs à 10

Source : Dares, base D@ccord 2023

⑥ Thèmes de la négociation des textes portant sur la rémunération, en Paca, en 2023 (en %)

Primes seules	Salaires seuls	Primes et salaires	Total primes	Total salaires
Taille de l'établissement				
Moins de 50 salariés	60	25	14	74
De 50 à 299 salariés	21	48	30	52
300 salariés ou plus	23	48	29	52
Secteur d'activité de l'établissement				
Industrie	26	44	29	55
Construction	41	35	25	65
Services principalement marchands	32	42	26	58
Services principalement non marchands	37	42	21	58
Présence syndicale				
Oui	17	51	32	49
Non	66	22	11	78
Ensemble	33	42	25	58
Ensemble				
67				

Note de lecture : 25 % des textes portant sur le thème de la rémunération abordent uniquement les salaires dans les établissements de moins de 50 salariés, en 2023, en Paca.

Champ : secteur privé non agricole **Source :** Dares, base D@ccord 2023

■ Les textes aboutissent plus souvent à un accord ou un avenant dans les établissements de 50 salariés ou plus et en cas de présence syndicale

Sept textes sur dix portant sur le thème de la rémunération aboutissent à un accord ou un avenant > 7. Ce taux est réduit à un sur deux pour les textes traitant exclusivement des primes, tandis qu'il s'élève à huit sur dix pour ceux portant uniquement sur les salaires. La proportion des établissements qui concluent un accord ou un avenant n'est que de 43 % dans les établissements de moins de 50 salariés, alors qu'elle dépasse les 80 % dans ceux qui ont 50 salariés ou plus. Ces parts varient également selon le secteur d'activité : elles sont légèrement supérieures à la moyenne dans l'industrie et les services principalement non marchands (78 % dans ces deux secteurs, contre 72 % tous secteurs confondus), notamment lorsque les textes traitent uniquement des primes (respectivement 59 % et 68 %, contre 47 %). A l'inverse, dans la construction, les textes aboutissent moins souvent à un accord ou un avenant (60 %), en particulier lorsqu'ils abordent uniquement les primes (27 %). En cas de présence syndicale, les textes aboutissent dans neuf cas sur dix sur un accord ou un avenant et dans la quasi-totalité des cas lorsque les textes abordent uniquement les primes.

En France métropolitaine, les textes aboutissent un peu plus souvent à un accord ou un avenant qu'en Paca (dans trois cas sur quatre), du fait d'une plus grande proportion d'accords ou d'avenants portant sur les primes seules (62 %, contre 47 % en Paca). La différence s'explique par les établissements de moins de 50 salariés qui sont plus nombreux qu'en région à signer un accord ou avenant (56 %, contre 43 %). Les tendances par secteur d'activité, ainsi que selon la présence ou non d'un DS, sont globalement comparables à celles observées dans la région.

7 Part des accords ou avenants dans l'ensemble des textes portant sur la rémunération, en Paca, en 2023 (en %)

	Primes seules	Salaires seuls	Total
Taille de l'établissement			
Moins de 50 salariés	19	79	43
De 50 à 299 salariés	73	82	82
300 salariés ou plus	90	80	85
Secteur d'activité de l'établissement			
Industrie	59	81	78
Construction	27	79	60
Services principalement marchands	37	80	68
Services principalement non marchands	68	85	78
Présence syndicale			
Oui	99	84	89
Non	18	66	34
Ensemble	47	81	72

Note de lecture : dans les établissements de moins de 50 salariés, les textes portant sur les salaires uniquement aboutissent à un accord ou un avenant dans 79 % des cas en 2023, en Paca

Champ : secteur privé non agricole

Source : Dares, base D@ccord 2023

■ Six accords et avenants sur dix sont conclus pour une durée déterminée

En 2023, la majorité des accords et avenants sont conclus pour une durée déterminée (59 %) > 8. Ce taux varie en fonction de la taille de l'établissement et du secteur d'activité : par exemple, il s'élève à un sur deux dans les établissements de moins de 50 salariés et à deux sur trois dans les services principalement non marchands. Dans les établissements avec présence syndicale, il est de 62 %. Enfin, trois textes sur quatre qui abordent uniquement les primes sont conclus pour une durée déterminée. En France métropolitaine, les observations sont identiques excepté pour les accords et

avantages abordant les primes seules qui sont un peu moins souvent conclus pour une durée déterminée qu'en Paca (dans deux cas sur trois).

8 Durée des accords et avenants portant sur la rémunération, en Paca, en 2023 (en %)

	Durée déterminée	Durée indéterminée
Taille de l'établissement		
Moins de 50 salariés	48	52
De 50 à 299 salariés	61	39
300 salariés ou plus	61	39
Secteur d'activité de l'établissement		
Industrie	56	44
Construction	56	44
Services principalement marchands	57	43
Services principalement non marchands	67	33
Présence syndicale		
Oui	62	38
Non	43	57
Thème		
Salaires seuls	57	43
Primes seules	72	28
Salaires et primes	53	47
Ensemble	59	41

Note de lecture : 48 % des accords et avenants sur le thème de la rémunération sont conclus pour une durée déterminée dans les établissements de moins de 50 salariés, en 2023, en Paca

Champ : secteur privé non agricole **Source :** Dares, base D@ccord 2023

La Prime de partage de la valeur, un levier majeur d'action

Passons à l'analyse qualitative. Parmi l'échantillon de 67 textes déposés sur le thème de la rémunération en Paca, la moitié (33) concerne la mise en place ou la revalorisation de la Prime de partage de la valeur (PPV). Ce dispositif de l'Etat pour soutenir le pouvoir d'achat est appliqué peu importe la taille de l'entreprise.

■ La PPV, principal instrument de soutien au pouvoir d'achat dans les établissements de moins de 50 salariés

En Paca, la totalité des 16 textes déposés par les établissements de moins de 50 salariés portent sur la PPV : 14 sont des décisions unilatérales et 2 accords ont été signés par des délégués syndicaux. La diversité des montants versés révèle un usage très hétérogène du dispositif : entre 200 € et 6 000 €, avec une moyenne de 1 842 €. Les établissements employant un seul salarié sont ceux qui ont attribué les PPV les plus élevées : cinq ont prévu le versement de 3 000 € et un a octroyé 6 000 €.

Plusieurs textes attribuent le même montant de PPV à tous les salariés. Toutefois, le montant peut différer d'un bénéficiaire à l'autre en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de l'ancienneté dans l'entreprise ou de la durée de présence effective pendant l'année écoulée. Dans quatre textes, les montants prévus varient en fonction de la classification du salarié. Par exemple, dans un établissement employant moins de 10 salariés dans le secteur de l'Entretien et réparation de véhicules automobiles légers, le responsable a signé une décision unilatérale qui prévoit « pour les salariés aux échelons supérieurs à 3 et inférieurs à 12 : 1 200 € et pour les salariés aux échelons supérieurs ou égaux à 12 : 6 000 € ».

Un texte sur trois porte sur la PPV dans les établissements de 50 à 299 salariés

Parmi les 39 textes signés dans les établissements employant entre 50 et 299 salariés, un sur trois traite de la mise en place de la PPV, avec une majorité d'accords (10). La PPV est inscrite sur le tableau des revendications syndicales au même titre que les augmentations salariales générales et individuelles. Si elle est devenue un levier majeur d'action, elle peut générer des tensions sur le montant. Ainsi, dans un établissement du secteur des Activités hospitalières employant plus de 100 salariés, les revendications syndicales contenaient une PPV à 500 €, alors que dans le procès-verbal de désaccord signé en novembre 2023, l'employeur a accordé unilatéralement 110 € bruts maximum de PPV.

Dans les établissements avec une présence syndicale, le montant de la PPV est en moyenne de 590 €. Il varie de 100 € dans un établissement employant plus de 100 salariés dans le secteur des Autres assurances « pour un salarié ayant moins de 6 mois d'ancienneté à la date de versement de la prime », à 1 200 € dans un établissement du secteur de la Location de logements employant un peu plus de 200 salariés « pour les salariés ou intérimaires, dont la rémunération brute versée au cours des 12 mois précédant celui du versement de la prime est strictement inférieure à 35 000 € bruts annuels ».

Les critères d'attribution peuvent varier d'une entreprise à une autre appartenant parfois au même secteur d'activité. Dans le secteur de l'enseignement privé, un accord signé dans un établissement par trois OS prévoit le même montant pour l'ensemble du personnel (250 €), tandis que dans un autre établissement, l'accord signé prévoit une meilleure prime pour les salariés non-cadres : « une prime de 500 € nets est versée à chaque salarié non-cadre exerçant à temps complet ; une prime de 300 € nets est versée à chaque salarié cadre ou agent de maître exerçant à temps complet. »

Dans les établissements de 300 salariés ou plus, la moitié des textes traite de la PPV

Sur les 12 textes signés dans les établissements employant plus de 300 salariés, la moitié concerne la PPV. Parmi eux, 5 sont des accords et avenants, dans lesquels le montant de la PPV varie de 300 € à 2 000 € (1 060 € en moyenne).

Ainsi, dans un établissement employant près de 3 000 salariés dans le secteur des Activités hospitalières, la PPV a constitué « une véritable reconnaissance aux difficultés des salariés, soignants et non soignants durant la crise Covid ». Les partenaires sociaux ont inscrit dans un avenant signé en janvier 2023 par quatre délégations syndicales : « le montant de 1 500 € sera modulé en fonction de l'ancienneté ». Avant le versement de cette prime, l'établissement a déclenché auprès de l'Urssaf une procédure de rescrit social² afin de s'assurer de sa conformité.

Dans le secteur bancaire, un désaccord a mis en exergue deux niveaux de négociation pour la détermination du montant de la PPV. À la suite d'un accord de branche conclu en octobre 2022 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur les salaires, une PPV de 1 000 € bruts a été prévue pour l'ensemble des salariés, avec la possibilité d'une revalorisation au niveau local selon la situation économique des entreprises. Dans un établissement comptant plus de 3 000 employés, les discussions locales n'ont abouti à aucun accord entre la direction et les quatre OS, malgré quatre réunions. Les syndicats réclamaient une PPV comprise entre 5 000 € et 6 000 €, tandis que la direction proposait un montant inférieur. Faute de consensus, l'employeur a décidé d'appliquer unilatéralement sa proposition et de verser une PPV de 2 000 € bruts à l'ensemble du personnel.

² Le rescrit social permet d'interroger l'Urssaf sur l'application précise de la législation relative aux cotisations et contributions sociales.

La Prime de partage de la valeur (PPV)

Depuis 2019, les entreprises peuvent attribuer chaque année aux salariés une prime exceptionnelle exonérée de cotisations sociales et fiscales. Ce dispositif, initialement appelé [Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat](#) (PEPA) ou prime Macron, est devenue en 2022 la [Prime de partage de la valeur](#) (PPV) ([loi n°2022-1158 du 16 août 2022](#)). Destinée à augmenter le pouvoir d'achat de ses bénéficiaires, la PPV vient s'ajouter à leur rémunération habituelle. Elle ne peut ainsi, en aucun cas, se substituer à cette rémunération, ni à des augmentations de rémunération ou des primes prévues par un accord salarial, par le contrat de travail ou par les usages en vigueur dans l'entreprise, l'établissement ou le service. Le montant de la prime est fixé par accord collectif d'entreprise ou par décision unilatérale de l'employeur. Il peut différer selon les bénéficiaires en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de l'ancienneté dans l'entreprise et de la durée de présence effective pendant l'année écoulée.

En 2022 et 2023, la PPV est assortie d'exonérations dans les limites fixées par la loi. Les salariés gagnant jusqu'à trois fois le Smic bénéficient d'une prime exonérée de toutes les cotisations sociales, dont la CSG et la CRDS, et d'une exonération d'impôt sur le revenu. Au-delà, les salariés bénéficient d'une prime exonérée de cotisations sociales sauf de la CSG et de la CRDS, et ne bénéficient pas de l'exonération d'impôt sur le revenu.

En 2024 et 2025, la réglementation encadrant la PPV évolue³. D'après la [Banque de France](#), un tiers des accords de salaire conclus en 2023 dans les entreprises nationales prévoit le versement d'une PPV. D'après l'[Urssaf](#), le montant total versé à ce titre s'élève à 5,32 milliards d'euros. Dans le secteur privé, près de 5,9 millions de salariés ont perçu cette prime, pour un montant total de 5,27 milliards d'euros, soit une moyenne de 885 euros par bénéficiaire. L'Insee souligne toutefois une légère baisse des montants totaux versés par rapport à 2022 (-0,6 %), ce qui a contribué à freiner la hausse des salaires en euros courants. La part des salariés bénéficiaires a reculé de 3,5 points, à 23,0 %, alors que le montant moyen par bénéficiaire a augmenté.

Selon l'Urssaf, 23,9 % des montants de prime ont été versés par des entreprises de moins de 10 salariés et 19,3 % par des entreprises de 2 000 salariés ou plus. Le montant de la prime est quant à lui plus élevé dans les petites entreprises : il s'élève en moyenne à 1 141 € dans les entreprises de moins de 10 salariés et à 855 € dans celles de 2 000 salariés ou plus.

³ Voir la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 et le décret n° 2024-644 du 29 juin 2024.

Pour en savoir plus : [La Prime de partage de la valeur ministère de l'Économie des Finances et de la Souveraineté industrielle et énergétique](#)

La rémunération, enjeu du dialogue social : la recherche de compromis

■ Une structuration du dialogue social en fonction de la taille de l'entreprise et du niveau de négociation

• Les négociations salariales restent limitées dans les petites entreprises

Dans notre échantillon d'étude, les délégués syndicaux ont signé 4 désaccords et 40 accords et avenants. Parmi ces derniers, seulement 2 textes ont été signés par des unités déposantes de moins de 50 salariés. Les revendications syndicales portaient notamment sur des augmentations salariales : l'une de +3 %, l'autre de +3,9 %. Dans les deux cas, la réponse de l'employeur a été de privilégier la mise en place de la PPV plutôt que des revalorisations durables. Le montant négocié a été identique pour tous les salariés : « versement d'une Prime de partage de la valeur de 390 € bruts pour l'ensemble des salariés éligibles » dans le secteur de la Fabrication d'articles de brosserie ; « versement d'une PPV d'un montant de 1 500 € en plus des 500 € déjà versés au mois de septembre 2023 » dans le secteur des Autres activités récréatives et de loisirs.

• Plusieurs accords rappellent et appliquent strictement les accords de branche

Au niveau national, au sein de la négociation de branche, les salaires représentent toujours le sujet principal de négociation. Les salaires minima et les classifications font partie des treize thèmes pour lesquels l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise, sauf lorsque celui-ci assure des garanties « au moins équivalentes » (article L2253-1 du Code du travail). Lorsque la conjoncture économique le permet, les acteurs de la négociation en entreprise peuvent compléter ces dispositions par des accords locaux. Dans les structures disposant d'une représentation syndicale, les NAO aboutissent le plus souvent à un accord, quelquefois à l'issue de conflits, avec des modalités variables selon les secteurs et les acteurs impliqués.

Dans l'échantillon d'étude, plusieurs accords rappellent les dispositions conventionnelles en vigueur. Ainsi, dans un établissement de près de 1 000 salariés dans le secteur des Travaux d'installation électrique dans tous locaux, il est inscrit que « La grille des salaires minima conventionnels, relative aux salaires des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et cadres sera celle de la Fédération régionale des travaux publics Provence-Alpes-Côte d'Azur. Le salaire mensuel brut de base (à temps complet et hors alternance) ne peut être inférieur à 1 825 € ». D'autres appliquent strictement les accords de branche sans attribuer aucune autre augmentation localement. C'est le cas dans un établissement employant 300 salariés dans le secteur des Activités de sécurité privée : « aucune augmentation salariale n'a été prévue dans l'accord au motif que l'ensemble des salaires minima conventionnels ont été revalorisés à hauteur de +7,5 % du salaire brut depuis le 1^{er} janvier 2023 par rapport à la grille du 1^{er} janvier 2022 dans cette branche, issu des NAO entre les OS et patronales modifiant la grille nationale des salaires des entreprises de prévention et sécurité ».

De plus, la revalorisation du Smic a conduit à un rattrapage de certains minima salariaux, impactant directement les rémunérations les plus basses dans les secteurs à faible qualification. En Paca, plusieurs textes rappellent l'application de ces revalorisations. Cela se vérifie dans un établissement employant plus de 150 salariés dans le secteur des Activités hospitalières : « depuis le 1^{er} janvier 2023, le Smic horaire a été porté à 11,27 €. Il est décidé, à compter du 1^{er} mars 2023, de porter le taux horaire brut des niveaux 1, 2 et 3 à 11,30 €, soit une augmentation de +0,27 % ». Dans le secteur

des Ambulances, il est inscrit que « devant les revalorisations du Smic et par conséquent des ouvriers ambulanciers niveau 1 bénéficiant du salaire minimum (le taux horaire des ambulanciers niveau 1 étant inférieur au taux horaire du Smic), le présent accord prévoit une augmentation du taux horaire brut des personnels ambulanciers niveau 3 à 12,20 € en attendant les conclusions des NAO de la branche en cours. ».

Dans les branches professionnelles, la hausse du Smic a stimulé les revalorisations, mais nombre de grilles salariales restent inférieures au minimum légal. Fin 2023, le Ministère du travail comptabilisait 39 branches professionnelles en non-conformité⁴. Plusieurs mesures avaient été annoncées afin de contraindre les branches professionnelles dont les minima conventionnels étaient inférieurs au Smic de réviser leurs grilles de salaire. L'une des annonces phares de la Conférence sociale d'octobre 2023 était la création d'un [Haut conseil sur les rémunérations](#). Selon des informations communiquées le 3 octobre 2025 par le Directeur général du travail, à l'issue d'une réunion du Comité de suivi des négociations salariales de branche, «le nombre de branches dont des minima sont inférieurs au Smic est tombé à 11 % des 171 branches, un niveau particulièrement bas» (soit environ 20 branches, dont Personnel des cabinets médicaux, Hospitalisation privée, Salariés permanents des entreprises de travail temporaires, Maisons à succursales de vente au détail d'habillement).

■ Les revendications sur les salaires, les primes et les avantages sociaux au cœur des négociations en entreprise

• Les augmentations générales, le noyau dur des revendications syndicales

La plupart des revendications syndicales en 2023 réclament des taux d'augmentations collectives afin de couvrir *a minima* le taux d'inflation estimé, pouvant aller jusqu'à +10 % pour certaines OS. D'après la Banque de France, les hausses négociées dans les entreprises en 2023 se sont élevées en moyenne à +4,4 % (après +2,8 % en 2022 et +1,4 % en 2021), auxquelles s'est souvent ajoutée une PPV.

Les augmentations collectives sont négociées indépendamment des résultats individuels : le pourcentage négocié s'apprécie de manière identique pour tous les salariés, afin de majorer les salaires bruts de base de chacun des salariés. Dans un accord signé dans un établissement de plus de 100 salariés dans le secteur de la Fabrication d'autres fils et câbles électroniques ou électriques, on peut lire : « Les parties s'accordent sur une augmentation générale de +5 % qui s'appliquera au salaire de base, hors prime de quelques natures que ce soit (variable, prime, bonus...). L'augmentation générale s'applique à l'ensemble des salariés présents dans les effectifs à cette date. Elle prend effet à compter du 1^{er} juillet 2023 ». Cet accord a été signé à l'issue de sept réunions de négociation, car les revendications initiales d'un des deux délégués syndicaux demandaient une revalorisation de +6 % pour les employés et agents de maîtrise et de +4 % pour les cadres répartis en deux fois dans l'année. La seconde délégation demandait une augmentation de +3 % pour tous les CDI sans condition d'ancienneté.

Augmenter les salaires peut également relever d'une stratégie d'attractivité pour les métiers en tension. C'est le cas dans cet accord signé dans une UES employant plus de 80 salariés dans le secteur des Hôtels et hébergements similaires : « l'objectif poursuivi est de faire évoluer la grille notamment du service Front office afin de faire face à la pénurie de candidats dans le secteur et de l'adapter au marché de l'emploi de l'hôtellerie restauration, (...). Les parties conviennent d'une augmentation générale de la grille des salaires de +3 % à compter du 1^{er} janvier 2024 pour l'ensemble des salariés ».

⁴ [Minima conventionnels et Smic : 39 branches professionnelles ne sont toujours pas en conformité](#)

Les acteurs de la négociation vont parfois trouver un compromis pour négocier une plus forte augmentation générale applicable à tous, alors que les revendications initiales contenaient des demandes d'augmentation individuelle. Par exemple, dans un établissement de plus de 50 salariés du secteur du Commerce de voitures et de véhicules automobiles légers, dans un contexte d'inflation élevée rappelé dans le texte, les négociateurs ont recherché lors de trois réunions un consensus. La direction proposait d'abord une hausse générale de +3 %, tandis que les syndicats réclamaient +7 % d'augmentation générale et +1,5 % d'augmentation individuelle. Après plusieurs réunions et propositions intermédiaires, les syndicats ont refusé les augmentations mixtes (+4 % générale et +0,5 % individuelle), privilégiant une hausse collective. Finalement, un accord a été trouvé sur une augmentation générale de +5 % pour tous les salariés.

• La négociation de primes et d'avantages sociaux complémentaires

Dans plusieurs textes, les acteurs de la négociation diversifient les dispositifs d'accompagnement du pouvoir d'achat. Cela peut se traduire par l'attribution d'une prime exceptionnelle telle que la PPV, à laquelle peut s'ajouter une augmentation générale. C'est le cas dans cet accord, négocié dans un établissement employant plus de 200 salariés dans le secteur de l'Industrie des eaux de table, qui prévoit une augmentation générale de +4,3 % couplée à une PPV de 2 000 €. Cet exemple témoigne de mesures fortes dans certains secteurs même dans un contexte économique contraint.

D'autre part, des primes peuvent découler des conditions de travail des salariés (indemnités de déplacement, samedi ou dimanche travaillé, astreinte, remplacement...) ou prendre plusieurs formes (tickets restaurant, 13^e mois, tutorat, primes au mérite, assiduité...). Elles peuvent être versées de façon ponctuelle ou s'inscrire dans un cadre pérenne selon la durée de l'accord. La négociation d'autres éléments périphériques de la rémunération attribués sous forme de primes ou d'avantages sociaux varient d'une entreprise à une autre. Quelques exemples dans cette liste non exhaustive : revalorisation de la valeur faciale du ticket restaurant, attribution d'une prime de carburant ou inflation (ex. : 100 €, dans le secteur de l'Hébergement social), revalorisation de la prime d'ancienneté progressive (dans le secteur de l'Organisation de jeux de hasard et d'argent), mise en place d'une prime de remplacement pour les salariés qui se voient confier le remplacement d'un niveau hiérarchique supérieur (dans le secteur de l'Entreposage et stockage frigorifique), revalorisation de la prime d'assiduité mensuelle (dans le secteur des Activités hospitalières), prime de tutorat (ex. : 300 € bruts dans le secteur Travaux d'installation électrique dans tous locaux), prime de cooptation (ex. : 1 000 € bruts), mise en place exceptionnelle de Chèques emploi service universel (CESU) (dans le secteur du Commerce), mise en place des chèques vacances et des chèques cadeaux Noël (dans le secteur du Traitement et élimination des déchets non dangereux), augmentation du budget du Comité social et économique (ex. : +1,25 % de la masse salariale brute, secteur du Commerce de voitures et de véhicules automobiles légers).

Concernant la couverture complémentaire santé, tout employeur du secteur privé (entreprise et association) a l'obligation de proposer [une couverture complémentaire santé collective](#) à ses salariés, sauf exceptions. La participation financière de l'employeur doit être au moins égale à 50 % de la cotisation (le reste à la charge du salarié). Sur ce point, les négociations varient d'une entreprise à une autre, la part à la charge de l'employeur peut être porté à 100 %, comme c'est le cas dans le secteur de l'Industrie des eaux de table.

• Les augmentations individuelles moins présentes dans les textes

Les augmentations individuelles rétribuent le plus souvent la performance d'un salarié. Dans notre échantillon, 12 textes portent sur ces augmentations (8 accords, 2 décisions unilatérales et 2 désaccords) et concernent des établissements de plus de 50 salariés. Dans un texte sur trois, elles viennent compléter des augmentations collectives négociées en entreprise : dans un établissement employant plus de 700 salariés dans le secteur des Travaux d'installation électrique dans tous locaux, sont prévus « *un budget d'augmentation collective de +3 % exceptionnel en vue de la mise en place progressive d'un 13^e mois sur trois exercices et un budget d'augmentations individuelles de +2,4 %* ».

Il est parfois demandé aux managers de faire des propositions d'augmentation pour les collaborateurs qu'ils veulent valoriser, l'ensemble des propositions étant ensuite validé par la direction. Il est alors décidé d'octroyer une enveloppe d'augmentation individuelle, que l'employeur va devoir ensuite répartir entre les salariés bénéficiaires avec une obligation d'égalité de traitement. Par exemple, dans un établissement employant plus de 300 salariés dans le secteur des Laboratoires d'analyses médicales, « *Des augmentations individuelles, ayant vocation à récompenser les performances individuelles, seront allouées discrétionnairement par la société, sur la paie du mois d'avril 2023, à certains salariés* ». Les augmentations individuelles peuvent être la cause de désaccord lorsque l'employeur décide de les attribuer au détriment des augmentations générales négociées localement ([voir infra](#)).

■ Entre dialogue et désaccords : les multiples visages de la négociation salariale

• La multiplication des réunions avec les organisations syndicales

Comparée à d'autres thèmes de négociation, la rémunération génère des échanges plus interactifs et dynamiques, avec un nombre de réunions important (en moyenne 3 à 5) pouvant atteindre une dizaine sur une courte période, selon le niveau de conflit et les grèves qui peuvent en découler.

Le déroulement est en général progressif : une première réunion définit le calendrier et la documentation issue notamment de la [Base de données économiques, sociales et environnementales](#) (BDESE), puis les syndicats présentent leurs revendications et les employeurs exposent la situation économique, avant une recherche de compromis. Un schéma⁵ en trois étapes est parfois utilisé : une position plafond (revendication maximale), une cible réaliste, et une position plancher (minimum acceptable). C'est le cas, par exemple, dans un accord signé dans un établissement de plus de 50 salariés dans le secteur Hôtels et hébergements similaires. Lors de la première réunion fin janvier 2023, les OS ont inscrit dans leurs revendications « *une augmentation des salaires de +10 % net pour tous les salariés en CDI* ». Lors de la deuxième réunion début mars 2023, la direction a proposé « *une augmentation des salariés en CDI dans le cadre d'une augmentation au mérite, et non dans le cadre d'une augmentation générale dans la limite d'un budget total (NAO) de +5,8 % ne pouvant être dépassé* ». Après le rejet de cette proposition des OS, lors d'une troisième réunion fin mars 2023, « *la direction après réflexion a proposé (après exclusion des cadres dans les négociations NAO), une augmentation générale de +3 % pour les salariés en CDI et une enveloppe de +2 % à partager au mérite entre les salariés et distribuée par leurs chefs de service respectifs après validation de la Directrice générale pour les cadres* ».

⁵ Schéma décrit dans le Webinaire de Secafi groupe Alpha « Augmentation des salaires : décryptage des NAO 2025 »

• Un préavis de grève dès la deuxième réunion de négociation

Dans un établissement employant un peu plus de 300 salariés dans le secteur du Commerce de gros (commerce interentreprises) alimentaire spécialisé divers, un accord signé au terme de cinq réunions fait état d'un préavis de grève illimitée de la part de deux OS au cours de la deuxième réunion, après que la direction a présenté une deuxième proposition avec une hypothèse d'inflation retenue pour l'ensemble de cette négociation de 3,4 %. Les sujets de contestations principaux résidaient dans la comparaison entre des budgets attribués pour les cadres versus les non-cadres et la nécessité forte de couvrir l'inflation, couplée à la volonté de voir les salaires réellement progresser. Après plusieurs échanges avec les OS, la direction a présenté deux autres propositions lors des 3^e et 4^e réunions. La 5^e réunion a donné lieu à une dernière proposition de la direction qui, acceptée par les OS majoritaires, a fait l'objet d'un accord contenant notamment pour les salariés de statut non-cadre un budget de +5,7 % d'augmentation (+5 % d'augmentation générale et +0,7 % d'augmentation individuelle). De plus, une prime exceptionnelle d'un montant de 500 € bruts a été attribuée à ces mêmes salariés.

• Une grève et plusieurs réunions pour résoudre un conflit dans le secteur des transports de voyageurs

Dans un établissement du secteur des Transports routiers réguliers de voyageurs, la direction et les OS représentatives n'ont pu aboutir à la conclusion d'un accord, après trois réunions de NAO. Les OS ont signalé à la direction l'existence d'un différend collectif et sollicité l'ouverture d'un processus de négociation préalable au dépôt d'un préavis de grève. Une première réunion de conciliation réunissant l'ensemble des parties n'ayant pas permis de trouver une issue favorable, les OS ont procédé au dépôt en main propre d'un préavis de grève auprès de la direction, après quatre réunions en l'espace d'un mois. La direction a convoqué cinq nouvelles réunions, dont

la dernière qui a conduit à la signature d'un accord, entraînant la levée immédiate des préavis de grève. D'après la presse locale, la grève a duré plus d'une dizaine de jours.

L'accord prévoit notamment : une revalorisation de +5 % du taux horaire de base ; la revalorisation de la prime de vacances (dont le montant maximal est fixé à 1 850 € bruts pour l'ensemble des salariés) ; la fixation de la prime de non-accident à 50 € bruts pour le personnel de conduite ; la création d'une prime de conduite mensuelle de 100 € bruts.

• Echec des négociations : désaccords avec applications de mesures unilatérales de l'employeur

Si au terme de la négociation, aucun accord n'a pu être conclu, un procès-verbal de désaccord doit être établi, dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. Un texte sur sept signé dans les établissements de 50 salariés ou plus est un désaccord. Dans l'échantillon d'étude, 7 désaccords ont été signés, principalement dans les établissements employant entre 50 et 299 salariés : 4 sont des désaccords, 2 textes enregistrés en décisions unilatérales de l'employeur sont des procès-verbaux de désaccord et un texte enregistré comme un accord est un désaccord.

Les motifs de désaccord varient d'une entreprise à une autre. Plusieurs entreprises mettent en exergue le contexte inflationniste limitant les possibilités d'augmentation salariale. D'autres estiment que les augmentations générales négociées au niveau de la branche sont suffisantes. Une troisième catégorie privilégie un dialogue minimal avec l'attribution d'augmentation et d'autres avantages sociaux inférieurs aux revendications syndicales.

Le contexte inflationniste post-Covid au cœur des NAO

Il ressort de l'analyse qualitative que les entreprises justifient fréquemment la limitation des augmentations salariales, la réduction des primes ou leur absence par des facteurs économiques et sociaux : la hausse des coûts d'exploitation (énergie, matières premières), la baisse de l'activité consécutive à la pandémie, la pénurie de main-d'œuvre, ou les incidences réglementaires (revalorisation du SMIC). Invoquant la prudence face à un contexte incertain, certains établissements – notamment dans le secteur de l'Ingénierie et des études techniques – n'ont accordé aucune augmentation de salaire, malgré le désaccord avec les délégations syndicales. D'autres ont préféré attendre les résultats des négociations nationales, ou ont appliqué strictement les accords de branche.

Toutefois, si le contexte inflationniste post-pandémie constitue un motif récurrent dans les arguments patronaux, il coexiste parfois avec la volonté de préserver l'attractivité et de répondre, au moins partiellement, aux attentes salariales. C'est notamment le cas dans le secteur du Commerce, où certains établissements ont consenti des augmentations

limitées. Dans de rares cas, des enveloppes supérieures aux années précédentes ont été octroyées : dans le secteur de la Fabrication de préparations pharmaceutiques, un établissement a appliqué une augmentation générale de +4 % du salaire de base, complétée par une enveloppe de +0,8 % consacrée aux augmentations individuelles.

Au total, l'évolution récente de l'inflation a fortement influencé les négociations salariales. Après une accélération marquée en 2022, les revalorisations sont demeurées soutenues en 2023, avant de se modérer en 2024, tout en restant supérieures à l'inflation. L'atténuation de l'indice des prix à la consommation en 2025 (+1,0 % sur un an en octobre 2025) annonce toutefois un ralentissement plus net des augmentations salariales prévues cette année. D'après la Banque de France, les premiers accords conclus pour 2025 confirment une tendance à la modération des hausses salariales (autour de 2 %), tandis que le recours à la Prime de partage de la valeur s'essouffle, traduisant une réorientation progressive vers une régulation salariale plus durable.

• L'absence d'augmentation générale à l'origine des désaccords

Dans plusieurs secteurs, les augmentations collectives négociées récemment au niveau de la branche constituent un argument pour ne pas attribuer d'augmentation générale supplémentaire lors des négociations d'entreprise. Les augmentations individuelles sont ainsi privilégiées au niveau local, en désaccord avec les revendications des délégations signataires.

Dans le cadre de la NAO sur les salaires dans un groupe national du secteur bancaire, les parties signataires de l'accord de branche ont convenu en octobre 2022 d'une augmentation de +2,8 %. Localement, dans un établissement de ce groupe qui emploie plus de 3 000 salariés, les revendications syndicales contenaient notamment une augmentation générale de +5 %. En désaccord avec les OS présentes, la direction a unilatéralement prévu d'allouer une enveloppe supplémentaire de 400K€ pour des augmentations individuelles consacrées à la revalorisation de collaborateurs identifiés comme prioritaires (gestionnaires de clientèle et gestionnaires de patrimoine) et souhaite favoriser la promotion professionnelle en y consacrant 600K€ tant pour les commerciaux que pour les métiers supports.

Dans un établissement employant plus de 500 salariés dans le secteur de l'Ingénierie, études techniques, les revendications syndicales qui contenaient des demandes d'augmentation de la masse salariale de +7 % (une augmentation générale salariale de +4 % et une augmentation de +3 % au mérite) n'ont pas obtenu de réponses favorables. Le procès-verbal de désaccord contenant les mesures unilatérales de l'employeur prévoit « une enveloppe qui permettra des augmentations individuelles pour les collaborateurs de l'entreprise. Ces augmentations ciblées seront attribuées sur la base des propositions qui seront faites par les managers, et représenteront une enveloppe de +4 % de la masse salariale ».

• Désaccords avec un « dialogue minimal » mais sans consensus

Dans un établissement de plus de 70 salariés dans le secteur des Travaux d'installation électrique dans tous locaux, la direction a pris des mesures unilatérales limitées, maintenant ainsi un dialogue minimal mais sans consensus. En effet, au terme de cinq réunions de négociation avec deux délégués syndicaux un PV de désaccord a été signé le 6 janvier 2023, contenant les mesures unilatérales prises par l'employeur telles que : « Taux d'augmentation générale de la masse salariale à hauteur de +5 % sans promotion au 1^{er} janvier 2023, +2 % d'augmentation si attribution d'une augmentation individuelle ». Cette enveloppe a été jugée insuffisante par les deux délégués syndicaux. D'autres revendications portées par les élus n'ont pas obtenu de réponses favorables par la direction comme notamment : « revalorisation de 50 € de la prime de transport pour le personnel sans véhicule de l'entreprise, mise en place d'une prime d'ancienneté pour le personnel... ».

Dans un établissement employant plus de 100 salariés dans le secteur des Activités hospitalières, compte tenu de l'absence d'accord intervenu entre les parties au terme de quatre réunions de négociations, la direction a envisagé d'appliquer les mesures unilatérales suivantes au titre de l'année 2024 : « prise en charge de la mutuelle à 95 % (100 % demandé par les élus) ; une dotation exceptionnelle de 2 000 € sera versée sur le compte du CSE en vue d'organiser des animations dans le cadre de Noël ; versement d'une Prime de partage de la valeur après consultation du CSE d'un montant de 110 € bruts maximum (500 € demandés par les élus) dont les conditions seront définies dans la décision unilatérale de l'employeur ». D'autres revendications portées par les élus n'ont donné lieu à aucune réponse favorable de la direction.

• Echec total, après l'application stricte du calendrier des négociations par la direction

Dans le secteur des Activités hospitalières, au terme des quatre réunions prévues dans le calendrier des négociations, la délégation syndicale a demandé en fin de séance la programmation d'une nouvelle réunion afin de consulter l'ensemble des salariés sur les propositions énoncées. La direction a refusé en rappelant l'application stricte du calendrier des négociations défini

préalablement. Elle a également indiqué que l'ensemble des mesures avaient déjà fait l'objet de discussion lors des précédentes réunions et que la délégation syndicale a rejeté l'ensemble des contre-propositions de la direction, à l'exception du paiement des heures supplémentaires et complémentaires notamment. La quatrième et dernière réunion a fait l'objet d'un procès-verbal de désaccord dans lequel la direction n'a pris aucun engagement unilatéral sur les questions soumises à la négociation.

■ La négociation sur la thématique de l'égalité femmes/hommes est moins dynamique que celle sur les primes et les salaires

D'après l'Insee⁶, en Paca, dans le secteur privé, les femmes gagnent en moyenne 14,3 % de moins que les hommes en équivalent temps plein. Cet écart est avant tout lié au fait que les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes emplois. L'écart en défaveur des femmes croît avec l'âge pour dépasser 20 % chez les salariés les plus âgés. Au niveau national, l'écart est de 13,5 %. Toutefois, à poste comparable en France, c'est-à-dire à profession identique exercée au sein d'un même établissement, il se réduit à 3,8 %.

A cet égard, la loi prévoit dans son article [L2242-3](#) que dans certains cas, la négociation sur les salaires effectifs, mentionnée dans l'article [L2242-1](#), porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Dans l'échantillon, plusieurs accords abordent les questions d'égalité professionnelle, le plus souvent de façon formelle, sans mesures nouvelles ni engagements. Par exemple, dans un établissement employant plus de 200 salariés dans le secteur de l'Industrie des eaux de table, il est inscrit dans le texte que « *L'analyse de la situation comparée des conditions de rémunération des femmes et des hommes dans l'entreprise n'appelle aucune observation particulière. Les parties confirment également que l'entreprise n'exerce aucune discrimination en matière de recrutement* ».

L'égalité professionnelle apparaît souvent comme un sujet secondaire, encore peu traité de façon opérationnelle dans les textes. Dans le secteur de la Fabrication de préparations pharmaceutiques, dans un établissement employant 200 salariés, les paragraphes sur le sujet sont une simple actualisation de l'index égalité présent dans les accords précédents : « *En 2022, l'index affiche un total de 98/100 points, comme en 2021 (après 94/100 en 2020 et 83/100 en 2019) et compte poursuivre de façon proactive les actions entreprises ces dernières années sur le sujet de l'égalité professionnelle* ».

Comme déjà constaté dans notre dernière étude sur le sujet⁷, plusieurs mesures mentionnées dans les accords existent déjà dans le Code du travail. Dans un établissement employant 200 salariés dans le secteur de la Fabrication de préparations pharmaceutiques, la garantie de rattrapage salarial pour les femmes ayant pris un congé maternité est ainsi mentionnée : « *Soucieuse que le congé maternité ne soit pas un frein à l'évolution professionnelle, notamment en matière de rémunération, la direction veillera à mener une politique active en matière d'augmentation pour les femmes revenant d'un congé maternité et ce conformément au troisième critère défini dans l'index* ».

D'autres entreprises attribuent des revalorisations individuelles. Dans un accord signé dans le secteur des Laboratoires d'analyses médicales, on peut lire : « *chaque collaboratrice revenant de congé maternité au cours de l'année bénéficie d'une revalorisation individuelle dont le montant minimum est de 50 € bruts mensuels, sous réserve que la collaboratrice revenant au courant de l'année n'ait pas été concernée par la revalorisation de la grille salariale dans l'année* ».

Dans de rares cas, des enveloppes dédiées au rattrapage salarial sont mises en place, comme dans cet établissement employant près

⁶ [Les salaires dans le secteur privé en 2023 - Insee Flash Provence-Alpes-Côte d'Azur - 115](#)

⁷ [Les accords sur l'égalité professionnelle en Provence - Alpes - Côte d'Azur État de la négociation, apports et limites](#)

de 200 salariés dans le secteur des Hypermarchés qui a déployé un budget « d'un montant de 3 000 € bruts pour l'année 2023, dite "Enveloppe Booster Egalité", visant à réduire les éventuelles inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Dans le secteur des Travaux d'installation électrique dans tous locaux, aucune réponse favorable à l'enveloppe dédiée au rattrapage salarial de l'égalité professionnelle n'a été proposée dans les mesures unilatérales de l'employeur, alors que les revendications syndicales contenaient notamment une enveloppe de 0,5 % dédiée à cet effet.

En prolongement de cette analyse, il restera à observer la mise en application de la directive européenne sur la transparence salariale adoptée le 10 mai 2023 qui doit être obligatoirement transposée dans le droit français avant le 7 juin 2026. Il sera intéressant de voir si elle atteindra son objectif principal qui est d'améliorer la transparence en matière de rémunération, afin de réduire les inégalités salariales.

Virginie D'Angelo et Mounia Saadaoui

Précisions méthodologiques

Les données de cette étude sont issues de la base D@ccord qui répertorie les accords d'entreprise déposés par les unités déposantes dans le cadre de leur obligation légale. Les unités qui ont déposé l'accord peuvent être une entreprise mono-établissement, l'établissement siège d'une entreprise multi-établissements, un établissement d'une entreprise, elle peut appartenir à un groupe, ou à une Unité économique et sociale (UES) : le terme « entreprise » utilisé dans l'étude fait référence à toutes ces entités.

Le volet quantitatif a été réalisé sur la totalité des 1 350 textes portant sur la rémunération dans la région. Pour le volet qualitatif, un échantillon de 67 textes représentatif a été constitué selon deux critères : le secteur d'activité et la taille de l'entreprise. Cinq variables relatives à la rémunération ont été prises en compte : évolution des salaires (augmentation, gel, diminution), système de rémunération (autres qu'évolution), évolution des primes,

système de prime (autre qu'évolution), Prime de partage de la valeur (PPV), indemnités (dont kilométriques).

Les éléments liés à la PPV en 2023 ont été examinés, avant que ce dispositif ne s'ajoute à ceux modifiés ou créés par la loi du 29 novembre 2023, désormais inscrite dans le champ de l'épargne salariale. Cette étude intègre également les primes qui pourront être attribuées dans le cadre du nouveau « plan de partage de la valorisation de l'entreprise », dont les modalités sont définies par l'article 2 du [décret n° 2024-644 du 29 juin 2024](#), en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2024. En revanche, les dispositifs d'épargne salariale ne sont pas traités dans la présente étude.

Cette analyse est établie sur la base des textes déposés par les entreprises dans le cadre de leur obligation de dépôt légal des accords, elle n'épuise donc pas la totalité du champ de la négociation collective d'entreprise. A fortiori, elle ne rend pas compte de la plénitude du dialogue social.

Pour en savoir plus :

- > Dreets Centre-Val de Loire (2024), « [Le dialogue social, Négocier la «NAO»](#) », Newsletter n°36, juin
- > DGT (2024), « [La négociation collective en 2023](#) », *Bilan & rapports* Edition 2024, octobre

Retrouvez davantage de données associées à cette publication en téléchargement : 

Retrouvez toutes les publications du Service études, statistiques et évaluation sur le site de la Dreets Provence-Alpes-Côte d'Azur :
<https://paca.dreets.gouv.fr/les-publications>

Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités Provence-Alpes-Côte d'Azur

23/25, rue Borde, CS 10009 - 13285 Marseille Cedex 08 - Tél. : 04 86 67 32 00

Directeur de la publication : Sébastien Debeaumont

Chef du service études, statistiques et évaluation : Rémi Belle - remi.belle@dreets.gouv.fr

Réalisation : Virginie D'Angelo - virginie.dangelo@dreets.gouv.fr et Mounia Saadaoui - mounia.saadaoui@dreets.gouv.fr

Conception : www.agence-elixir.com