Logo CFDT

[SYNDICALISME HEBDO] Salaires : le retour en force des augmentations individuelles.

Syndex a publié les résultats de son enquête annuelle relative aux négociations salariales. Parmi les tendances de fond observées, le cabinet note que les augmentations sont plus modestes que lors des années passées. Les augmentations individuelles reprennent le dessus face aux augmentations collectives.

Le pic inflationniste qui a caractérisé le début de la décennie est désormais derrière nous, avec une inflation qui tourne autour de 1 % pour 2025, loin des 5 % observés en 2022 et 2023. Et ce qui s'observe dans la sphère économique se retrouve en matière de négociations salariales. En 2024, si les taux d'augmentation étaient portés par un mouvement de rattrapage de la perte de pouvoir d'achat, avec des pourcentages observés compris entre 2,5 % et 3 %, en 2025, la situation est nettement différente. Ainsi, selon une nouvelle étude publiée par le cabinet Syndex, fondée sur les réponses de 858 délégués syndicaux et d'élus CSE, quand il y a eu augmentation dans leur entreprise, elle a souvent été inférieure à 1,5 % – et plus rarement entre 1,5 % et 3 %.

Augmentations : plus d'individuelles, moins de collectives

Autre fait saillant de l'étude, le retour de l'individualisation des augmentations. « *Ce mouvement d'individualisation avait connu un certain reflux avec l'inflation, ce qui favorisait les augmentations générales. Désormais, nous constatons […] des augmentations individuelles plus marquées* », commente Christelle Prévitali, spécialiste des rémunérations chez Syndex. Ainsi, 40 % des répondants affirment qu'il n'y a eu aucune augmentation collective au sein de leur entreprise. Et lorsqu'il y a des augmentations individuelles, celles-ci ne concernent pas que les cadres : 53,1 % des répondants affirment que les trois catégories socioprofessionnelles (ouvriers/employés, techniciens et agents de maîtrise, cadres) ont bénéficié de mesures d'augmentations individuelles dans leur entreprise.

Par ailleurs, Syndex note – en ce qui concerne les primes de partage de la valeur, les accessoires de salaire comme l'augmentation des titres-restaurant ou la revalorisation de primes conventionnelles – que ceux-ci sont fréquents dans le cadre des négociations mais stables d'année en année.

L'étude aborde également la préparation et le déroulement de la négociation salariale. Ainsi, 78 % des répondants affirment organiser des réunions préparatoires en amont de la négociation. Ils sont 70 % à recourir à des indicateurs économiques de l'entreprise et 63 % à utiliser le bilan social ou la BDESE. Et 55 % d'entre eux prennent le temps de consulter les salariés avant la négociation. « *Une grande majorité d'équipes se donnent les moyens de préparer, ce qui est un élément important pour réussir la négociation,* souligne Christelle Prévitali, *L'appréhension en amont des indicateurs économiques est aussi un point très positif.* »

Évidemment, cela ne fait pas tout : 66 % des répondants sont insatisfaits ou très insatisfaits de la négociation, même si le fait d'avoir tenu des réunions préparatoires, consulté les salariés et obtenu plus de trois réunions de négociation avec la direction sont des éléments qui réduisent le niveau de cette insatisfaction.

Un niveau d'insatisfaction qui reste élevé

En outre, les répondants dénoncent, à 76 %, des résultats qui ne sont pas à la hauteur des travailleurs, ou, à 53 %, un processus qui n'a pas été loyal et transparent. « *Bien souvent, dans les grandes entreprises, la politique salariale est cadrée avant la négociation au niveau global, donc les revendications dans les négociations locales ne sont pas prises en compte. Et l'insatisfaction vient aussi du fait que les budgets dédiés aux augmentations ont été revus à la baisse par les directions* », complète la spécialiste des rémunérations. Malgré cela, Christelle Prévitali conseille de se donner des objectifs « *et de sortir de la seule négociation en pourcentage de la masse salariale. Cela permet d'aller sur du revendicatif plus qualitatif et décale la négociation. Et puis impliquer les salariés est une bonne stratégie. Ça rééquilibre le rapport de force !* ».

À propos de l'auteur

Fabrice Dedieu

Journaliste

argent
Infos pratiques

Suivez-nous sur les réseaux !

Bluesky S3C CFDT TELECOMS PRESTATAIRES

Facebook S3C Télécoms prestataires IDF

insta s3ctelecomsprestataires idf

Linkedin S3C Télécoms Prestataires IDF

Threads s3ctelecomsprestataires idf

Tiktok S3C Télécoms Prestataires IDF

Liens utiles
Salaires : le retour en force des augmentations individuelles
Les résultats de notre enquête annuelle sur les négociations salariales