GROUPE ALPHA
SECAFI-SEMAPHORES

CENTRE ÉTUDES & DATA
GROUPE ALPHA

Étude Flash

Les premiers chiffres des NAO 2025

Benchmark de 108 accords NAO
(Négociation Annuelle Obligatoire)
pour l'année 2025

À VENIR
NOTRE ÉTUDE
COMPLÈTE SUR
LES NAO 2025

SYNTHÈSE : les NAO 2025 s'annoncent tendues dans un contexte économique dégradé et de désinflation progressive

3

Néanmoins, le **montant moyen des augmentations générales est en net recul par rapport à l'année précédente.** De plus, il est **inférieur à celui des augmentations individuelles**. Cela traduit un **changement de priorité** avec un recul de la logique de maintien du pouvoir d'achat au profit d'une logique de rémunération de la **performance.**

4

Au total, parmi les entreprises qui augmentent les salaires, **les augmentations moyennes s'élèvent à 2,33 % dans un contexte d'inflation** en septembre/octobre 2024 établie à **1,2 %.** Ce recul des budgets alloués aux augmentations s'explique d'abord par celui des AG, le recul des AI étant très faible par rapport à celui des AG.

5

Plus de **42 % des entreprises n'ont pas négocié de budget d'augmentations pérennes pour leurs salariés,** mais seulement des mesures périphériques et primes. Cette part est en hausse depuis 2024 (23 %).

2

Dans les entreprises qui augmentent les salaires, les **augmentations générales** restent la pratique d'augmentation la plus **courante**. Même en période de désinflation, les entreprises **veillent à maintenir une part d'augmentation collective** dans leur politique salariale.

6

La **prime de partage de la valeur est moins fréquente** que lors des NAO 2024. Elle concerne en majorité le secteur de la santé. Les montants moyens distribués sont en baisse (**714 €,** contre 862 €).

SYNTHÈSE : des NAO 2025 sous tension

©Groupe Alpha

1

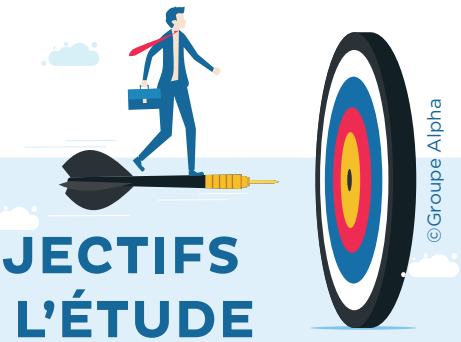
La dynamique de signature des accords d'évolution des salaires ralentit, ce qui pourrait annoncer une négociation sur les salaires 2025 plus tendue.

7

Les entreprises **diversifient leurs pratiques en matière de mesures périphériques.** Le forfait mobilité peine à se diffuser.

CENTRE ÉTUDES & DATA
GROUPE ALPHA

UNE ÉTUDE FLASH SUR LES PREMIERS ACCORDS SALARIAUX DE 2025 : OBJECTIFS ET MÉTHODE



OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

Chiffrer les augmentations salariales de 2025 négociées dans les entreprises

À partir des premiers accords d'entreprises (pour l'ensemble des salariés et par CSP).

Évaluer les pratiques d'augmentations salariales

Distinguer les différents types d'augmentations (augmentations générales (AG), individuelles (AI), talons).

Analyser la diversité des politiques salariales et les mesures périphériques

Identifier et quantifier les principales mesures périfériques (primes diverses, prime de partage de la valeur (PPV), avantages repas, prime de transport, etc.).

MÉTHODOLOGIE

Identification de 238 accords NAO 2025

Le 13 novembre 2024, identification, à partir du site Internet Légifrance, de tous les accords d'entreprise portant sur l'évolution des salaires en 2025, signés entre le 1er septembre et le 6 novembre 2024.

Un échantillonnage aléatoire

Sur ces 243 accords : tirage aléatoire de 170 accords à lire et à analyser.

Un total de 108 accords exploités

Parmi les 170 accords, 108 se sont révélés être exploitables, c'est-à-dire contenant une information relative aux augmentations du salaire de base ou aux mesures périphériques*.

62 accords avec des budgets d'augmentation

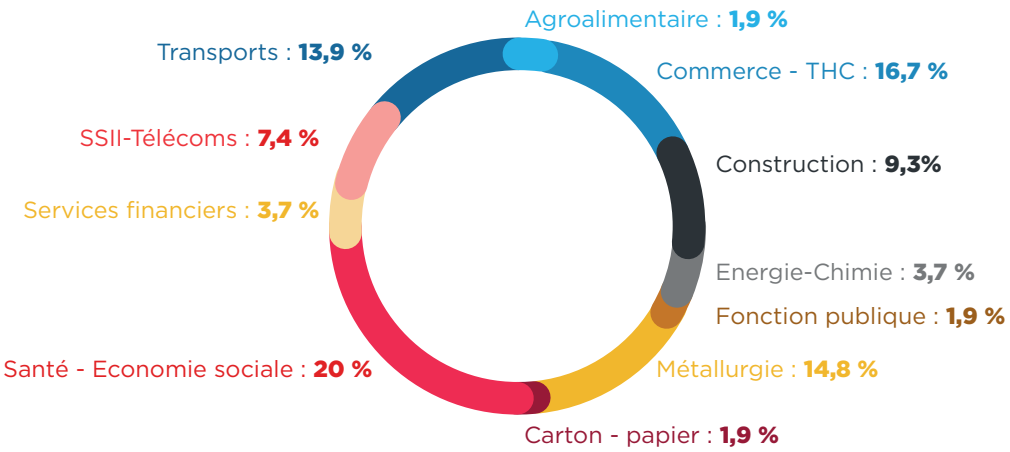
Parmi les 108 accords, seuls 62 accords précisent des budgets d'augmentation. Les autres ne contiennent que des mesures périphériques.

** Les accords exploitables sont les accords signés entre le 01/09/2024 et le 06/11/2024, qui traitent de l'évolution des salaires, avec des augmentations en pourcentage (non floutées) et/ou des mesures périphériques.*

Décembre 2024 - conception graphique : mums création - Photos : iStock

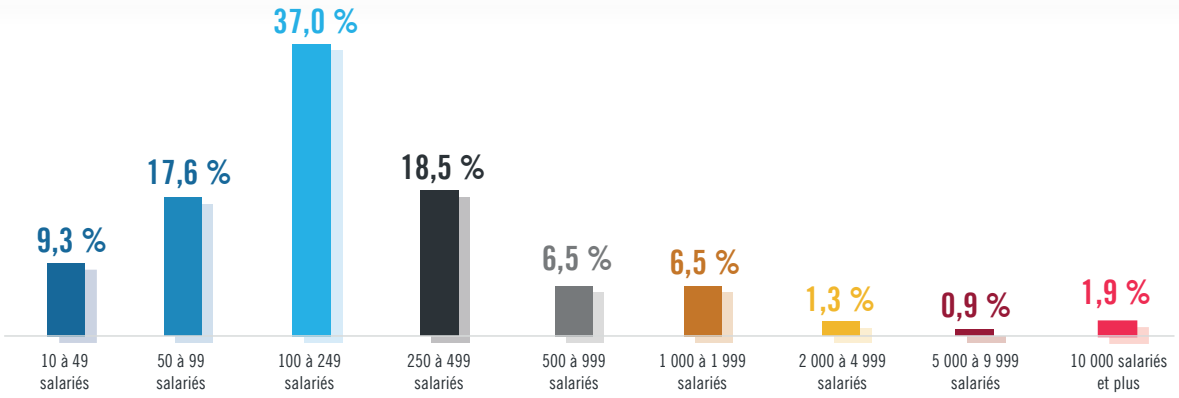
UN ÉCHANTILLON DE 108 ACCORDS NAO ANALYSÉS, DES TRANCHES D'EFFECTIFS ET DES SECTEURS VARIÉS

Répartition sectorielle des 108 entreprises de l'échantillon



©Groupe Alpha

Répartition des 108 entreprises de l'échantillon, par tranche d'effectifs



L'échantillon **est représentatif des accords de salaires disponibles sur Légifrance** à la mi-novembre.

Cet échantillon est également **représentatif de l'économie française.**

- Les **secteurs** les plus représentés sont les secteurs de la Santé – Economie sociale, du commerce et de la métallurgie.
- Les **tranches d'effectif** sont variées. La plus fréquente est celle des entreprises de 100 à 249 salariés.

POINT PÉDAGOGIQUE

L'analyse porte sur 108 accords. Néanmoins, sur ces 108 accords, seuls **62 comportent des budgets d'augmentation non nuls (57 %).**

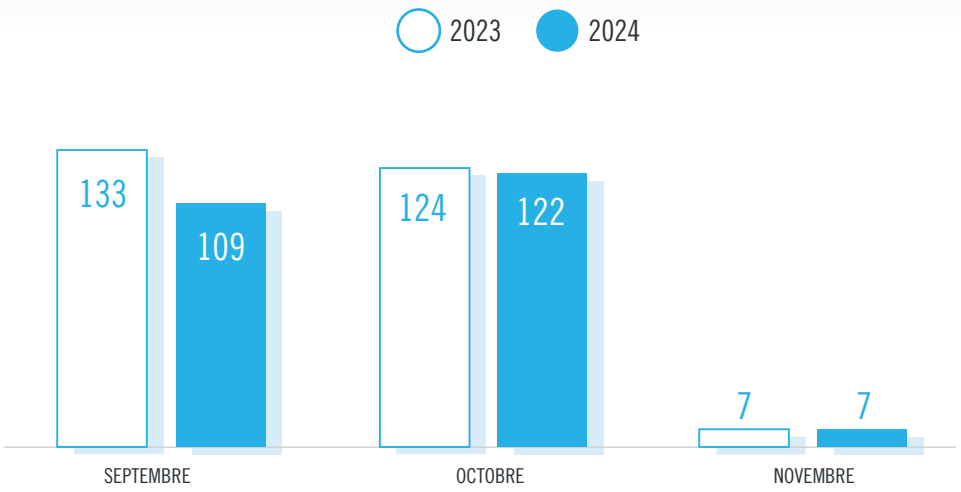
Les statistiques sur les budgets d'augmentation négociés (types de mesures et montants moyens) se basent sur les **62 accords ayant des budgets non nuls.**

Les statistiques sur les mesures périphériques (PPV, autres mesures) se basent sur les **108 accords.**

Étude Flash

UNE DYNAMIQUE DE SIGNATURE D'ACCORDS DE SALAIRE QUI RALENTIT PAR RAPPORT À L'AUTOMNE 2023

Nombre d'accords salariaux signés entre septembre et-mi-novembre



©Groupe Alpha

Source : Légifrance

À mi-novembre 2024, **242 accords d'évolution des salaires** signés depuis septembre 2024, contre **262 l'année dernière au cours de la même période,** ce qui témoigne d'un léger ralentissement.

Le fait qu'il y ait moins d'accords peut être un indice d'une **négociation sur les salaires 2025 qui s'annonce plus tendue.**

Deux hypothèses permettent de l'expliquer :

- **Le ralentissement de l'inflation** qui fait reculer l'objectif de maintien du pouvoir d'achat et de la cohésion sociale parmi les motifs d'augmentation.
- La **dégradation du taux de marge des entreprises.**
- Un **changement dans le calendrier des négociations,** un attentisme des parties lié à la situation économique et politique.

POINT DE VIGILANCE

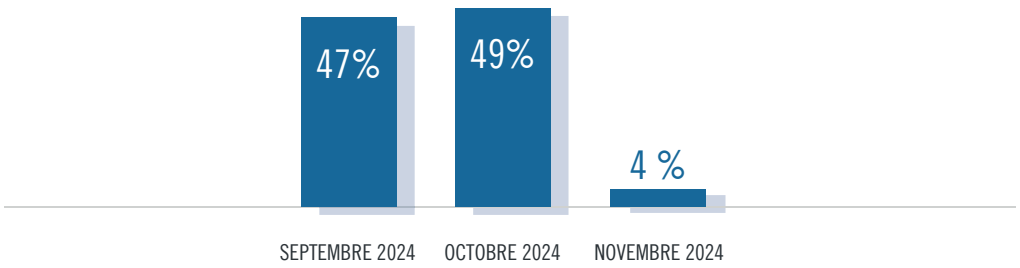
Rappel : l'extraction de la base de données a été réalisée le 13 novembre 2024, d'où le très faible nombre d'accords signés en novembre.

Étude Flash

DES AUGMENTATIONS QUI DÉMARRENT MAJORITAIREMENT AU DERNIER TRIMESTRE 2024 OU APRÈS

Date de **signature** des accords NAO

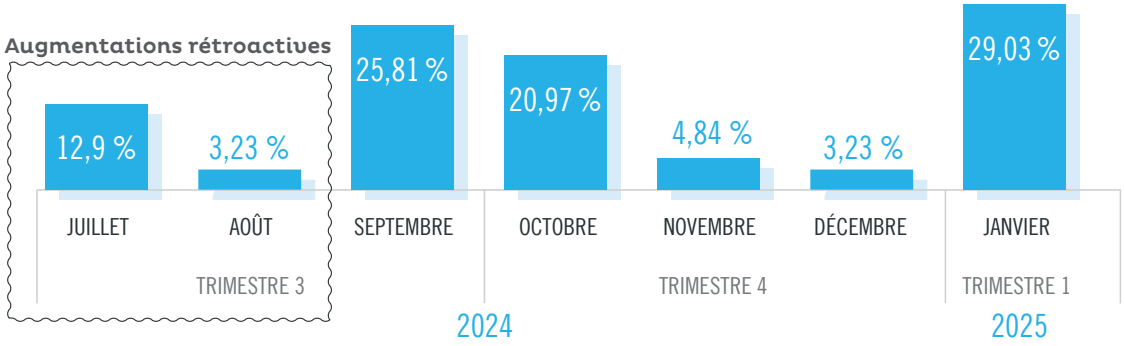
Nombre d'accords signés par mois, de début septembre à début novembre 2024



©Groupe Alpha

Date de **démarrage** des augmentations négociées

Début du versement des augmentations aux salariés, par mois



©Groupe Alpha

58 % des accords signés entre septembre et mi-novembre fixent une date de début des augmentations en octobre ou après.

- 29 % des accords fixent une date de début d'augmentation au dernier trimestre.
- 29 % des accords fixent cette date d'application en janvier 2025.
- 16 % des accords fixent des augmentations rétroactives.

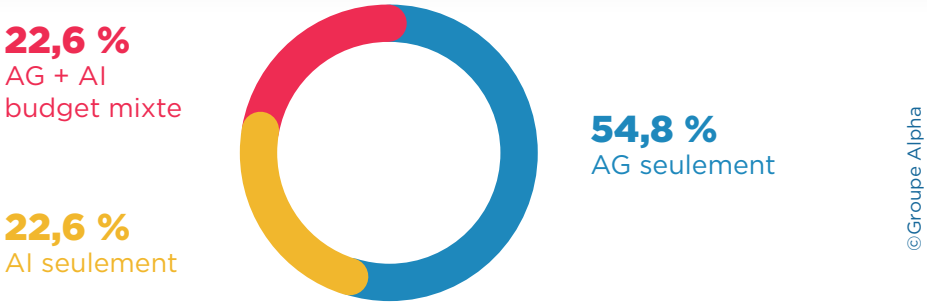
POINT DE VIGILANCE

Les augmentations peuvent être rétroactives. Par exemple, un accord signé en octobre peut prévoir un début des augmentations en août.

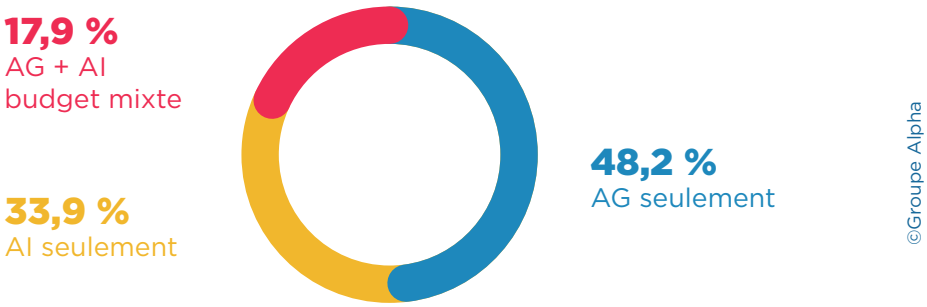
Étude Flash

L'AUGMENTATION GÉNÉRALE RESTE LA PRATIQUE MAJORITAIRE

Types d'augmentations salariales bénéficiant aux **NON-CADRES**



Types d'augmentations salariales bénéficiant aux **CADRES**



L'augmentation générale (AG) est la **pratique majoritaire** en termes de politique salariale. Elle concerne davantage les non-cadres que les cadres.

- Dans les entreprises qui augmentent les salaires, **77,4 % des non-cadres reçoivent une AG en 2025.** Dans 30 % des cas, cette AG est combinée à une AI (budget mixte). 22,6 % des non-cadres perçoivent une AI exclusive (sans AG complémentaire).
- Dans les entreprises qui augmentent les salaires, **deux tiers des cadres perçoivent une AG en 2025.** Dans 27 % des cas, cette AG est combinée à une AI (budget mixte). 33,9 % des cadres perçoivent une AI exclusive (sans AG complémentaire).

L'augmentation individuelle (AI) est moins fréquente (45,2 % des cas chez les non-cadres et 51,8 % des cas chez les cadres).

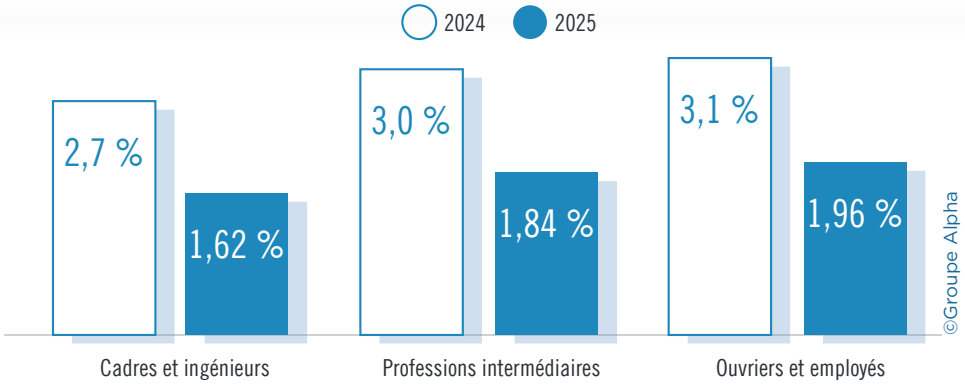
LES PRATIQUES MIXTES SONT MINORITAIRES

La combinaison d'AG et d'AI, afin de rémunérer la performance individuelle et de maintenir la cohésion sociale, est minoritaire dans les entreprises (environ 20 % des cas).

Étude Flash

UN RECUL SIGNIFICATIF DES MONTANTS MOYENS D'AG, MOINDRE POUR LES AI

Montants moyens d'**augmentations générales** (AG) **Par CSP**, parmi les entreprises qui augmentent les salaires

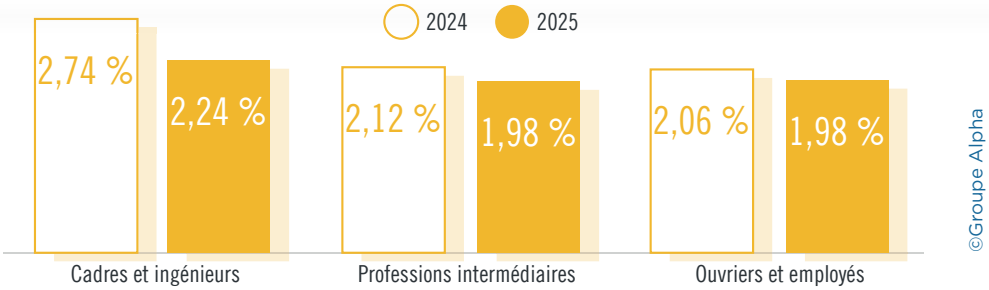


Pour rappel, dans l'échantillon, parmi les entreprises qui augmentent les salaires, l'**AG est distribuée à 77,4 % à des non-cadres et à 66,5 % à des cadres.**

Les montants moyens d'AG négociés par les entreprises qui augmentent les salaires se situent à 1,62 % pour les cadres, à 1,84 % pour les professions intermédiaires et à 1,96 % pour les ouvriers et employés.

En comparant l'échantillon actuel (NAO 2025) à l'échantillon des NAO 2024 (420 accords), on note que les ***montants moyens d'AG négociés par les entreprises sont en nette diminution*** (1 pt chez les cadres, 1,1 pt chez non-cadres).

Montants moyens d'**augmentations individuelles** (AI) **Par CSP**, parmi les entreprises qui augmentent les salaires



Pour rappel, dans l'échantillon, parmi les entreprises qui augmentent les salaires, l'**AI est distribuée à 45,2 % à des non-cadres et à 51,8 % à des cadres.**

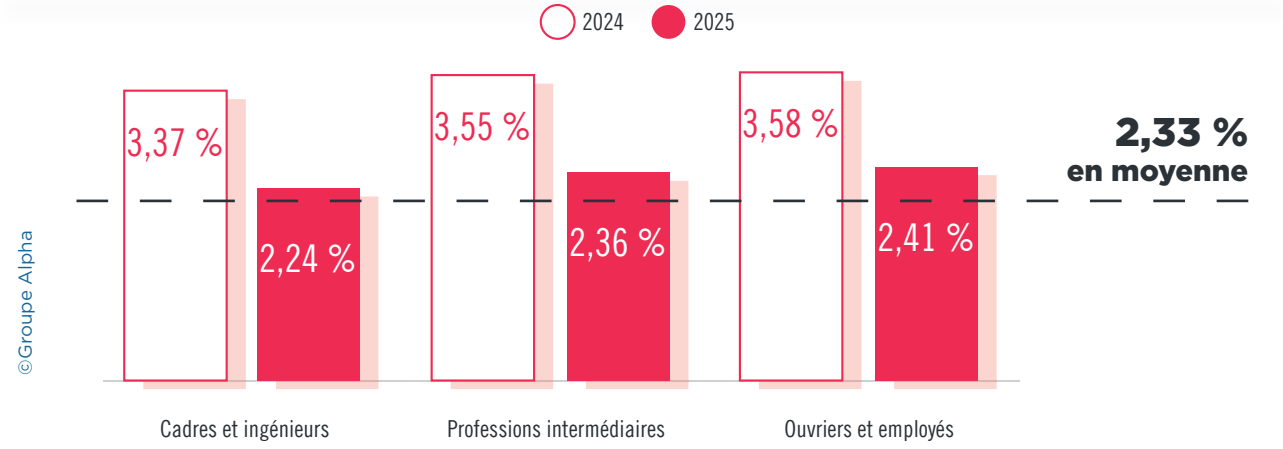
Les montants moyens d'AI négociés par les entreprises qui augmentent les salaires se situent à 2,24 % pour les cadres et à 1,98 % pour les professions intermédiaires et les ouvriers et employés.

En comparant l'échantillon actuel (NAO 2025) à l'échantillon des NAO 2024 (420 accords), on note que les **montants moyens d'AI négociés par les entreprises sont en légère diminution** (1 pt chez les cadres, 1,1 pt chez non-cadres).

Étude Flash

PARMI LES ENTREPRISES QUI AUGMENTENT LES SALAIRES, LES AUGMENTATIONS S'ÉLÈVENT À 2,33 % EN MOYENNE EN 2025, EN BAISSE PAR RAPPORT À 2024

Montants moyens d'**augmentations totales** (AG + AI) par CSP parmi les entreprises qui augmentent les salaires



Les budgets totaux d'augmentation (AG+AI) négociés par les entreprises qui augmentent les salaires s'élèvent à **2,23 % pour les cadres, à 2,36 % pour les professions intermédiaires et à 2,41 % pour les ouvriers et employés.** Le taux d'augmentation des cadres est le plus faible car il s'agit de la CSP qui a les salaires de base et variables les plus élevés.

Toutes CSP confondues, le budget moyen s'élève à 2,33 %.

En comparant l'échantillon actuel pour 2025 à l'échantillon analysé en 2024 (420 accords), on note une nette **diminution des montants négociés par les entreprises** (environ 1,15 pt de pourcentage).

Cette diminution peut s'expliquer par la dégradation de la **conjoncture économique,** la fragilité de l'emploi, la diminution de l'**inflation** et la fragilisation de la **santé financière des entreprises,** notamment dans certains secteurs d'activité.

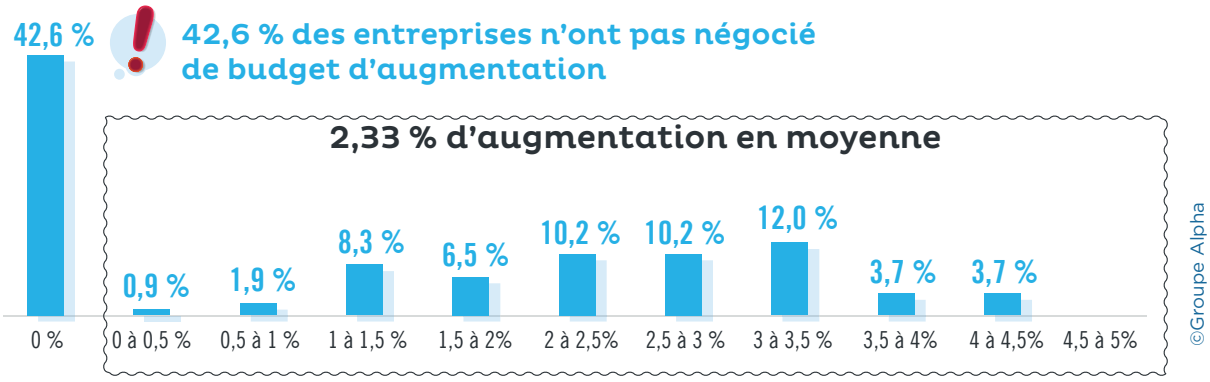
TALONS D'AUGMENTATION

Parmi les entreprises qui augmentent les salaires, 11,3 % prévoient des minima d'augmentation en euros. Le montant moyen de ces talons est de 54 € brut/mois.

Étude Flash

PRÈS DE 43 % DES ENTREPRISES NE PRÉVOIENT PAS DE BUDGET D'AUGMENTATION, UNE PART EN NETTE HAUSSE PAR RAPPORT À L'ANNÉE PRÉCÉDENTE

Distribution par tranche des augmentations totales de salaires
Toutes CSP confondues
Sur le total des entreprises de l'échantillon



42,6 % des 108 entreprises de l'échantillon n'ont pas négocié de budget d'augmentation de salaire, mais seulement des **primes** et des éléments périphériques. Pour les NAO 2024, elles représentaient 23 % des entreprises.

En prenant en compte ces entreprises, les budgets totaux d'augmentation (AG+AI) négociés s'élèvent à **1,23 % pour les cadres, à 1,34 % pour les professions intermédiaires et à 1,38 % pour les ouvriers et employés.** L'augmentation moyenne, toutes CSP confondues, passe à **1,32 %.**

FOCUS SUR LES 42,6 % DES ENTREPRISES QUI N'AUGMENTENT PAS LES SALAIRES

Parmi les entreprises qui n'allouent pas de budget pour les augmentations pérennes, on trouve une surreprésentation des entreprises provenant du secteur Economie Sociale et Solidaire (SES) : en effet, 41,3 % des entreprises prévoyant des budgets nuls proviennent du secteur SES. On trouve ensuite les entreprises du commerce (22 %) et des transports (15 %).

Les petites et moyennes entreprises (moins de 100 salariés) sont également surreprésentées. Elles pèsent pour 29 % des entreprises n'augmentant pas les salaires, contre 25 % dans les entreprises qui augmentent les salaires.

Étude Flash

PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR (PPV) : LES ENTREPRISES MOINS ENCLINES À UTILISER CE TYPE DE DISPOSITIF

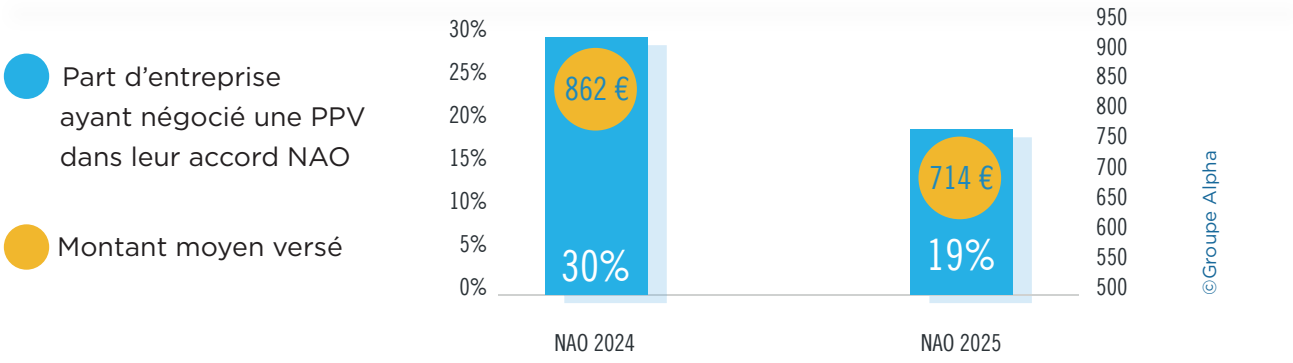
19 % des entreprises de l'échantillon **ont intégré une PPV** dans leur accord NAO. Cette pratique est **moins fréquente qu'en janvier 2024 (30 %).**

Le **montant moyen** de la PPV est de **714 €** (médiane à 514 €).

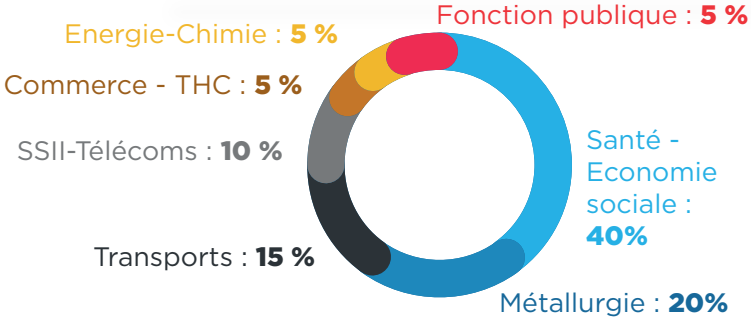
La PPV est une pratique très fréquente dans le secteur **Santé - Économie Sociale** (**40 %** des entreprises ayant accordé une PPV).

Par rapport à l'échantillon NAO de 2024, les entreprises analysées accordent moins de PPV qu'en 2024 (**30 % en 2024, contre 19 % en 2025**). De plus, le montant accordé est plus faible (**862 € en 2024, contre 714 € en 2025**).

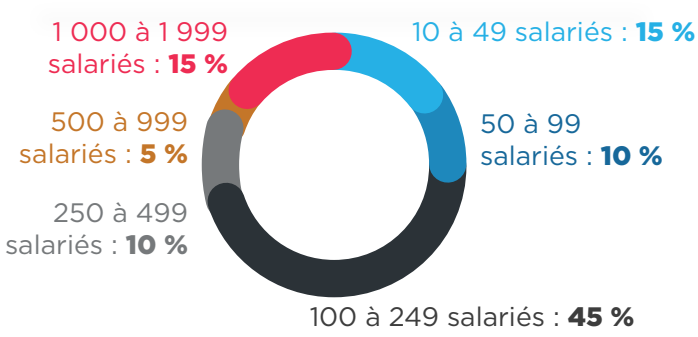
Part des entreprises accordant une PPV et montant moyen versé



Secteurs des entreprises accordant une PPV



Effectifs des entreprises accordant une PPV



POINT PÉDAGOGIQUE

La PPV a succédé à la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat en juillet 2022. Depuis le 1er janvier 2024, dans les entreprises de plus de 50 salariés, sa fiscalité a été alignée sur celle de l'épargne salariale, ce qui la rend moins attractive et redondante avec ces dispositifs.

En dehors des NAO, les entreprises peuvent conclure un accord spécifique sur la PPV. À défaut d'accord, celle-ci peut être versée de façon unilatérale par l'employeur. Les accords spécifiques n'ont pas été analysés dans notre étude.

Étude Flash

QUELQUES CHIFFRES SUR LES PRINCIPALES MESURES PÉRIPHÉRIQUES

Part des entreprises accordant des mesures périphériques, par type de mesure

56%
PRIMES DIVERSES

Moyenne des **primes mensuelles/ récurrentes : 52 € / mois**

Moyenne des **primes ponctuelles : 528 € / an**

25%
AVANTAGES REPAS

Montant moyen des **titres restaurant sur l'année : 8,7 €**

19%
PRIME DE PARTAGE DE VALEUR

Montant moyen de la **PPV : 714 €**

12%
MESURE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL

Congés supplémentaires : **1,25 jour en moyenne**

Congés supplémentaires liés à l'ancienneté : **2,1 jours en moyenne**

10%
PRIME DE TRANSPORT

Montant moyen de la **prime complémentaire de transport : 489 € / an**

8%
FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

Montant moyen du **forfait mobilité durable annuel : 327 €**

©Groupe Alpha

Les **primes diverses hors PPV** (primes d'ancienneté, de performance, etc.) sont abordées dans 56 % des accords. Il s'agit du type de mesure accessoire le plus fréquent.

Des **mesures de réduction du temps de travail** sont précisées dans 12 % des accords. Deux types de mesures se dégagent : l'octroi de jours de congés supplémentaires et la possibilité de convertir des primes en temps.

Le **forfait mobilité durable,** présent dans 8 % des accords, **est peu plébiscité,** en dépit des exonérations gouvernementales visant à inciter ce dispositif.