

# Étude Flash

## Les premiers chiffres des NAO 2026

Benchmark de 143 accords NAO  
(Négociation Annuelle Obligatoire)  
pour l'année 2026

À VENIR  
NOTRE ÉTUDE  
COMPLÈTE SUR  
LES NAO 2026



# UNE ÉTUDE FLASH SUR LES PREMIERS ACCORDS SALARIAUX 2026 : OBJECTIFS ET MÉTHODE



## OBJECTIFS DE L'ÉTUDE 2026

### Chiffrer les augmentations salariales de 2026 négociées dans les entreprises

Chiffrer les augmentations salariales à partir des premiers accords négociés dans les entreprises (pour l'ensemble des salariés et par CSP).

### Évaluer la diversité des pratiques salariales et des mesures périphériques

Distinguer les différents types d'augmentations (augmentations générales (AG), individuelles (AI), talons). Identifier et quantifier les principales mesures périphériques (primes diverses, prime de partage de la valeur (PPV), avantages repas, transport, etc.).

### Comparer les résultats aux années précédentes, analyser les tendances

Comparer les politiques salariales de 2026 à celles des années précédentes (études NAO réalisées par le CED depuis 2022).



## MÉTHODOLOGIE

### Identification de 273 accords NAO 2026

Le 6 novembre 2025, identification, à partir du site Légifrance, de tous les accords d'entreprise portant sur l'évolution des salaires (recherche approfondie par mots clefs) en 2026, signés entre le 1<sup>er</sup> septembre 2025 et le 31 octobre 2025 : 273 accords d'entreprise.

### Analyse exhaustive de 143 accords

Parmi les 273 accords, 143 se sont révélés être exploitables, c'est-à-dire contenant une information relative aux augmentations du salaire de base (en pourcentage) ou aux éléments périphériques. L'analyse de ces 143 accords couvre ainsi l'ensemble des accords NAO disponibles et exploitables à date.

### 76 accords sans budget d'augmentation

Parmi les 143 accords, seuls 67 précisent des budgets d'augmentation, soit 47 %. Les autres (76 accords) ne contiennent que des mesures périphériques.



# SYNTHÈSE : les NAO 2026 s'annoncent marquées par le recul des budgets, une recomposition des équilibres entre augmentations générales (AG) et augmentations individuelles (AI) et l'essor de certaines mesures périphériques

1

## Une hausse du nombre d'accords NAO signés et publiés à l'automne 2025

- Le nombre d'accords NAO signés entre septembre et mi-novembre 2025 est en hausse par rapport aux mêmes périodes de 2024 et de 2023.
- Cette progression prolonge la dynamique observée au premier semestre 2025. Elle s'explique principalement par le ralentissement de l'inflation qui facilite les compromis salariaux.

3

## Les AG et AI sont en net recul, les AI (1,6 %) sont désormais supérieures aux AG (1,4 %)

- Les montants moyens d'AG et d'AI distribués diminuent par rapport aux NAO précédentes.
- Toutefois, la baisse des AI est moins marquée que celle des AG, et les AI sont dorénavant supérieures aux AG. Cela reflète un changement de priorité dans les motifs d'augmentation : la logique de maintien du pouvoir d'achat s'efface au profit d'une logique de rémunération de la performance.

2

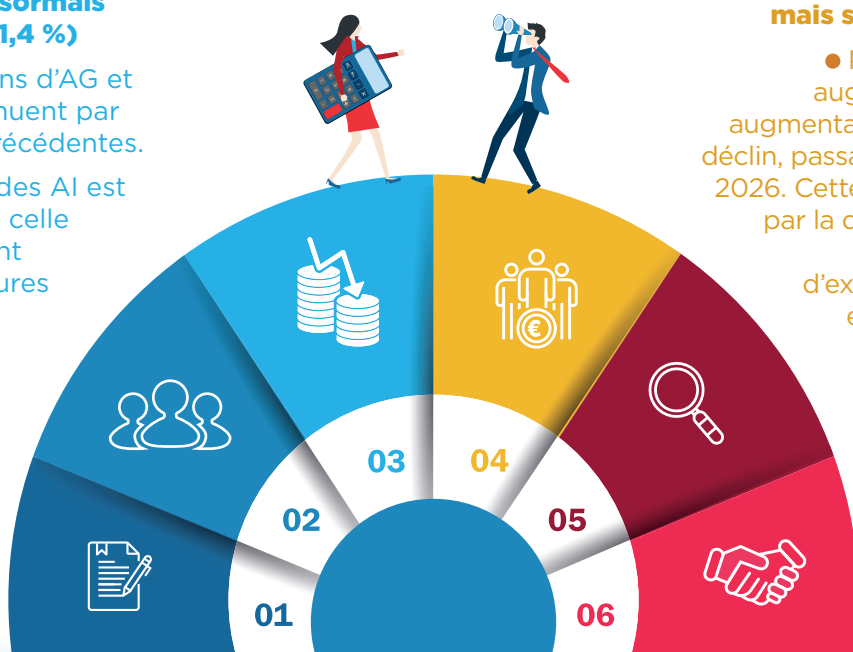
## Une hausse des pratiques d'augmentation binaires, au détriment des pratiques mixtes

- Parmi les entreprises qui augmentent les salaires, le recours aux augmentations générales est en baisse (même si la distribution d'AG reste la pratique la plus courante).
- En même temps, le recours aux AI diminue aussi, reflétant une évolution dans les pratiques d'augmentation : les entreprises privilégient les augmentations binaires (AI ou AG) plutôt que mixtes (AG et AI).

4

## Les augmentations moyennes sont en baisse, à 1,7 % pour 2026, mais supérieures à l'inflation

- Parmi les entreprises qui augmentent les salaires, les augmentations moyennes sont en déclin, passant de 2,3 % à 1,7 % pour 2026. Cette baisse peut s'expliquer par la désinflation, l'incertitude, la révision du barème d'exonération de cotisations et, dans certains cas, par la directive relative à la transparence salariale..
- Les augmentations restent toutefois supérieures à l'inflation de 2025 et à celle prévue en 2026, générant une hausse du pouvoir d'achat.



## SYNTHÈSE : des NAO 2026

5

## La part d'entreprises sans budget d'augmentation atteint un niveau record

- Plus de 53 % des entreprises n'ont pas négocié de budget d'augmentation et se sont limitées à des mesures périphériques.
- Cette proportion est en forte progression : pour les NAO 2025 et 2024, elles représentaient 48 % et 23 % des entreprises.

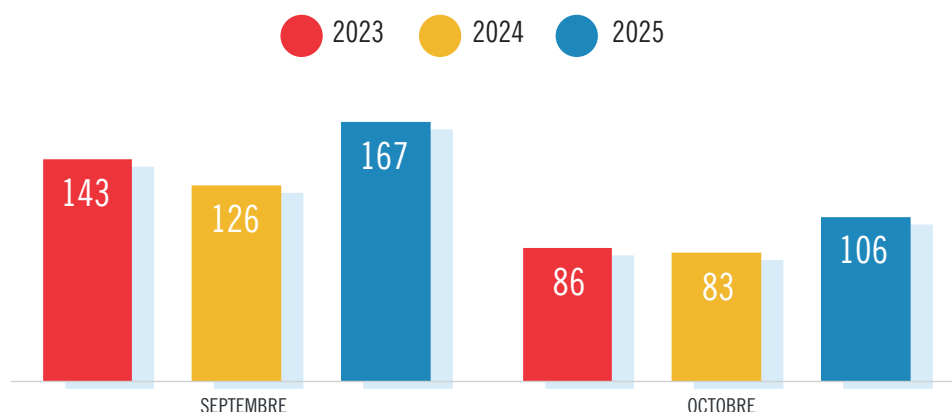
6

## Les sujets périphériques temps de travail, mutuelle et équilibre de vie montent en puissance

- Faute d'augmentations, les entreprises se reportent sur les mesures périphériques, mais les budgets liés diminuent pour la plupart des thématiques.
- Trois thématiques sont plus fréquentes dans les accords : le temps de travail, la mutuelle et l'équilibre de vie.

# UNE HAUSSE SIGNIFICATIVE DU NOMBRE D'ACCORDS NAO SIGNÉS ET PUBLIÉS À L'AUTOMNE 2025

Nombre d'accords salariaux signés en septembre et en octobre et publiés sur Légifrance



Source : Légifrance

© Groupe Alpha



Chaque année, début novembre, tous les accords NAO de l'année N+1 sont extraits de Légifrance. Alors qu'on en dénombrait 229 en 2023 et 209 en 2024, **273 accords NAO ont été comptabilisés cette année**, soit environ 30 % d'accords signés et publiés en plus par rapport à 2024.

Cette **hausse de la dynamique de la négociation salariale** peut s'expliquer par plusieurs éléments :

- **Le creux de la vague sur l'inflation** : le fort **ralentissement de l'inflation** et **les prévisions à la hausse pour 2026** (1,3 % d'après la Banque de France, contre 1 % en 2025) peuvent inciter les entreprises à conclure les NAO tandis que l'inflation est faible.
- Une discipline plus stricte dans la **publication des accords NAO**, éventuellement liée à la prochaine directive sur la transparence des salaires.

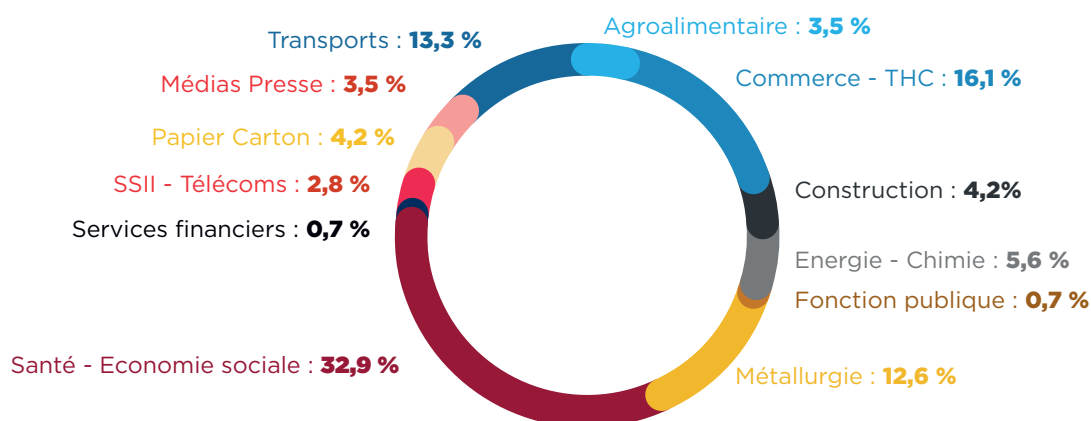
## POINT DE VIGILANCE

Chaque année, l'extraction des accords NAO a lieu la première semaine de novembre, d'où l'absence d'accords signés en novembre.

Les accords NAO pour l'année N+1 sont sélectionnés si leur date de signature est postérieure au 1<sup>er</sup> septembre.

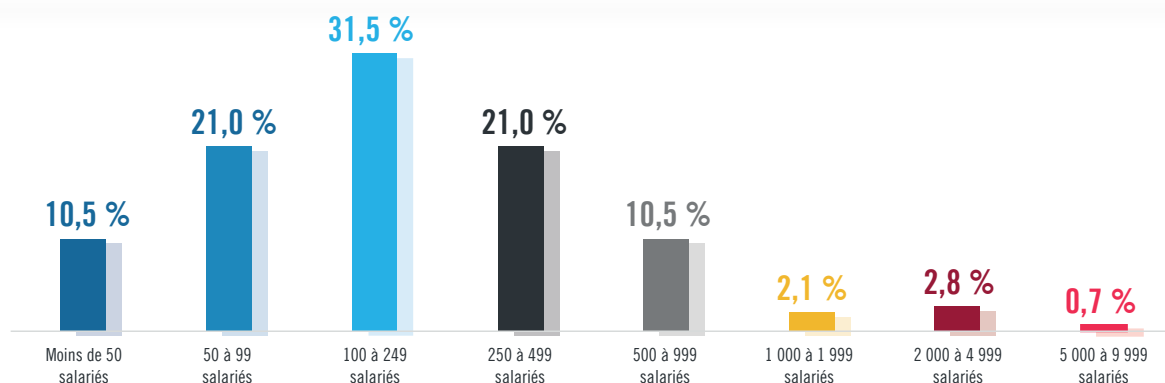
# UN ÉCHANTILLON DE 143 ACCORDS NAO ANALYSÉS, DES TRANCHES D'EFFECTIFS ET DES SECTEURS VARIÉS

## Répartition sectorielle des 143 entreprises de l'échantillon



©Groupe Alpha

## Répartition des 143 entreprises de l'échantillon, par tranche d'effectif



©Groupe Alpha



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

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

- Les **secteurs** les plus représentés sont les secteurs de la Santé – économie 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 143 accords. Néanmoins, seuls 67 d'entre eux comportent des budgets d'augmentation non nuls (47 %).

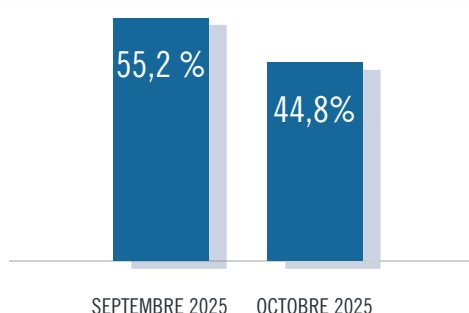
Les statistiques sur les budgets d'augmentation négociés (types de mesures et montants moyens) se basent sur les 67 accords ayant des budgets non nuls.

Les statistiques sur les éléments périphériques (PPV, primes diverses, avantages repas, etc.) se basent sur le total des 143 accords.

# DES AUGMENTATIONS QUI DÉMARRENT MAJORITAIREMENT AU DERNIER TRIMESTRE 2025

## Date de **signature** des accords NAO

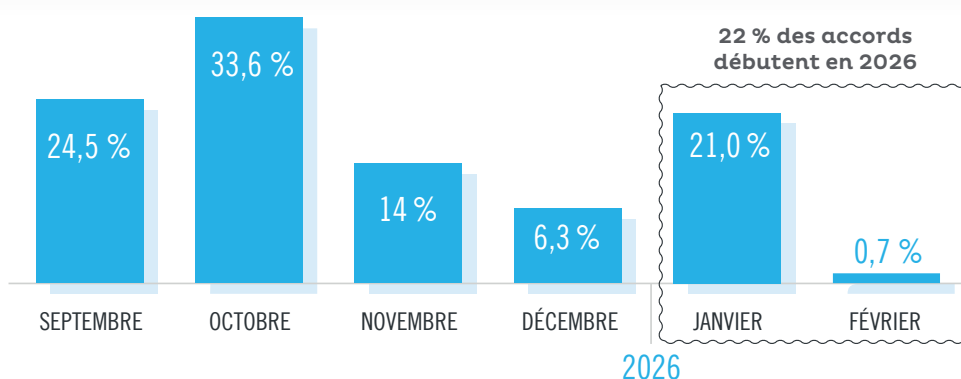
Nombre d'accords signés par mois



©Groupe Alpha

## Date de **démarrage** des augmentations négociées

Début du versement des augmentations aux salariés, par mois



©Groupe Alpha



Sur les 143 accords analysés, 55 % ont été signés en septembre 2025 et 45 % ont été signés en octobre 2025.

- Si tous les accords s'appliquent tout au long de l'année 2026, près de 80 % fixent une date de début de versement des augmentations au dernier trimestre 2025.
- 22 % des accords fixent cette date de début de versement en janvier ou février 2026.

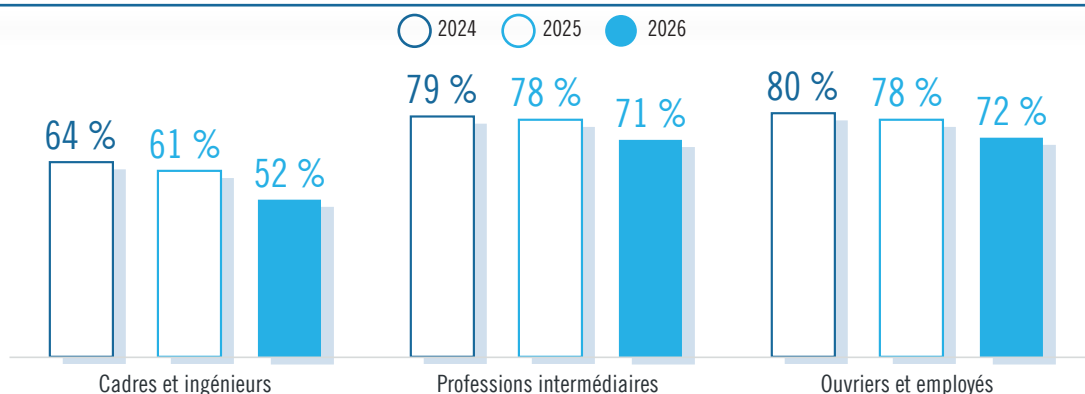
## POINT DE VIGILANCE

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

## LES AUGMENTATIONS GÉNÉRALES SONT MOINS FRÉQUENTES, DES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES NÉGOCIÉES DANS MOINS D'UNE ENTREPRISE SUR DEUX

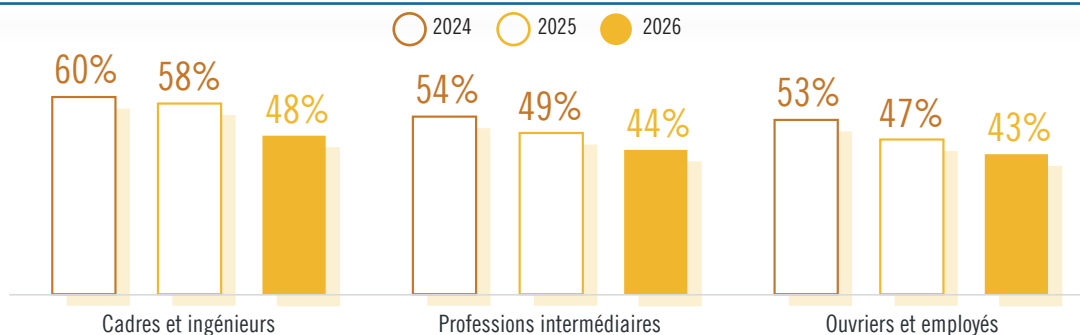
### Augmentations générales (AG)

Part des entreprises accordant des budgets d'AG à leurs salariés, par CSP\*



### Augmentations individuelles (AI)

Part des entreprises accordant des budgets d'AI à leurs salariés, par CSP\*



Parmi les entreprises prévoyant des hausses de salaires (67 entreprises sur les 143 de l'échantillon), **l'augmentation générale (AG)** demeure la **pratique la plus fréquente**. Elle bénéficie davantage aux populations non-cadres qu'aux cadres.

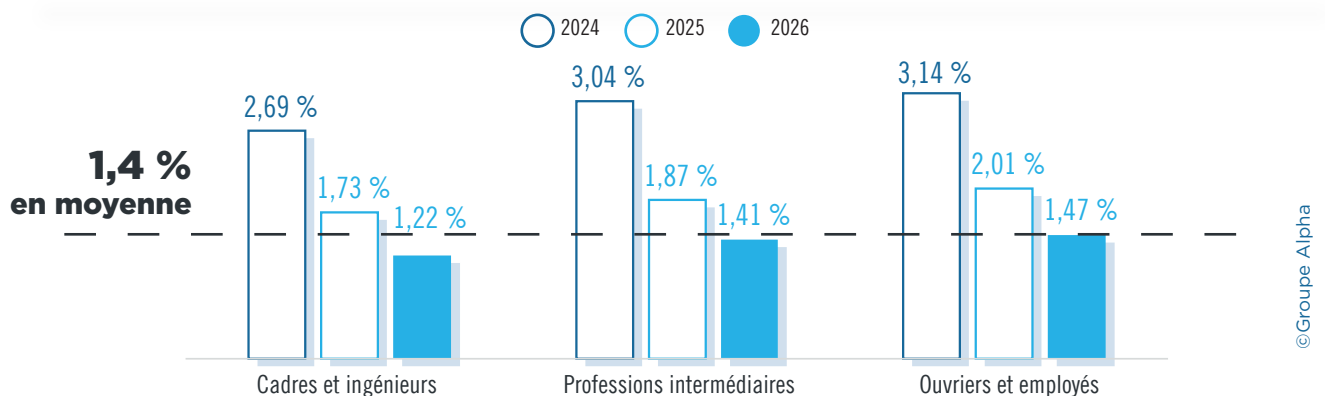
- **72 % des entreprises** ayant prévu des revalorisations salariales **accordent au moins une AG aux non-cadres** en 2026. Dans un quart des cas, cette AG est complétée par une AI, constituant ainsi un budget d'augmentation **mixte**.
- **52 % des entreprises** ayant prévu des revalorisations salariales **accordent au moins une AG aux cadres** en 2026. Dans 14 % des cas, cette AG est complétée par une AI (budget mixte).
- Le recours aux **AG est en nette diminution depuis trois ans** (de 64 % des entreprises à 52 % pour les cadres et de 80 % à 72 % pour les non-cadres entre les NAO 2024 et les NAO 2026), ce qui s'explique notamment par la **désinflation** et un moindre besoin de prévoir un minimum d'augmentation collective pour compenser la hausse des prix.

**L'augmentation individuelle (AI)** est moins fréquente (43 % des cas chez les non-cadres et 48 % des cas chez les cadres). **Son recours est également en baisse** par rapport aux deux années précédentes, reflétant **le repli des pratiques mixtes (AG + AI)** au profit de pratiques binaires (AG ou AI).

## UN RECU DES AUGMENTATIONS NÉGOCIÉES, AVEC DES AI (1,6 %) SUPÉRIEURES AUX AG (1,4 %) TRADUISANT UNE PRIORISATION DE LA RÉMUNÉRATION DE LA PERFORMANCE

### Augmentations générales

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



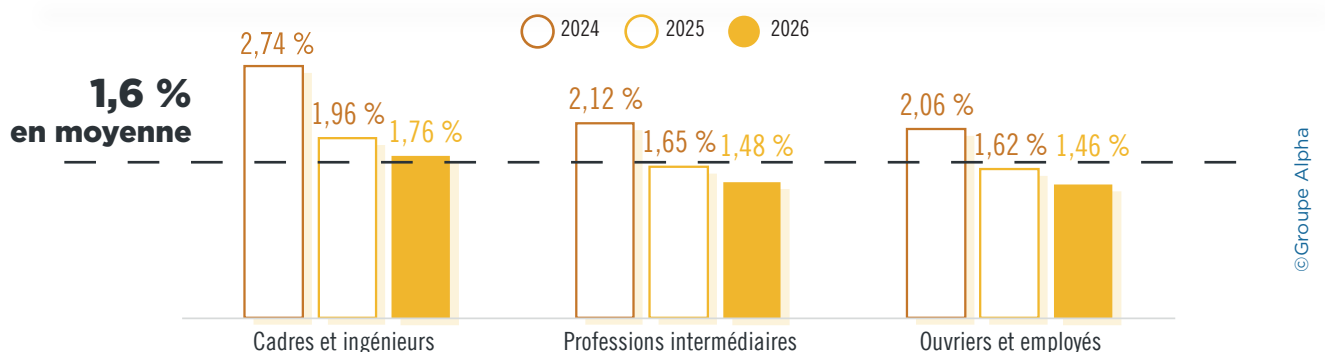
Pour rappel, dans l'échantillon, parmi les entreprises qui augmentent les salaires, **72 % prévoient des AG pour les non-cadres et 52 % en prévoient pour les cadres.**

**Les montants moyens d'AG négociés par les entreprises qui augmentent les salaires se situent à 1,22 % pour les cadres, à 1,41 % pour les professions intermédiaires et à 1,47 % pour les ouvriers et employés.**

En comparant l'échantillon actuel (NAO 2026) à l'échantillon des NAO 2025 et 2024 (420 accords et 630 accords), on note que les **montants moyens d'AG négociés par les entreprises sont en nette diminution** (-1,5 pt chez les cadres et -1,6 pt chez les non-cadres depuis les NAO 2024).

### Augmentations individuelles

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



Pour rappel, parmi les entreprises qui augmentent les salaires, 44 % prévoient des AI pour les non-cadres et 48 % pour les cadres.

**Les montants moyens d'AI négociés par les entreprises qui augmentent les salaires se situent à 1,76 % pour les cadres et à 1,48 % pour les professions intermédiaires et 1,46 % pour les ouvriers et employés.**

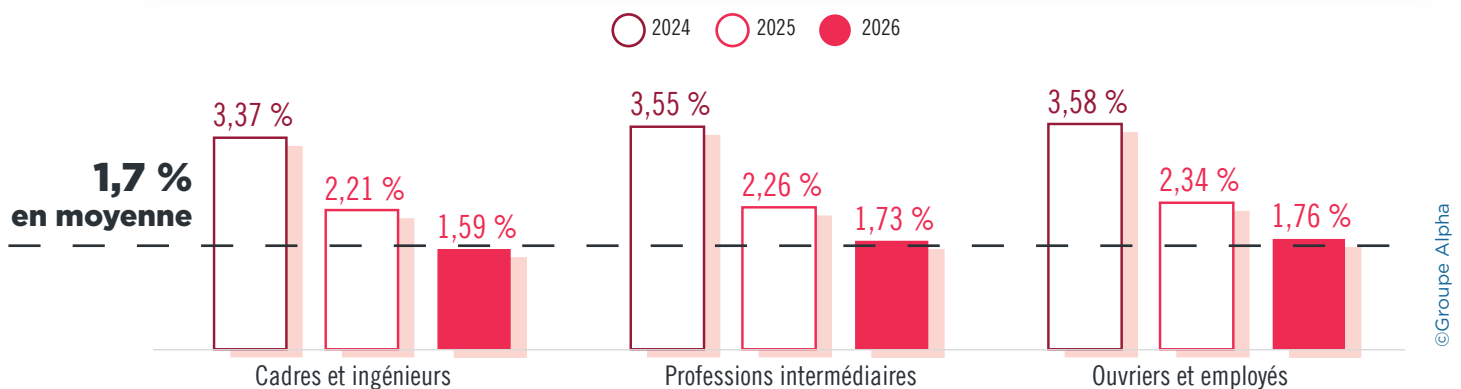
On note que les **montants moyens d'AI négociés sont en recul** (-0,9 pt chez les cadres, -0,6 pt chez les non-cadres sur deux ans). Depuis trois ans, c'est la première fois que le **montant des AI est supérieur au montant des AG, ce qui traduit une priorité donnée à la rémunération de la performance individuelle plutôt qu'à celle du collectif.**



# PARMI LES ENTREPRISES QUI AUGMENTENT LES SALAIRES, LES AUGMENTATIONS S'ÉLÈVENT À 1,7 % EN MOYENNE EN 2026, EN BAISSSE PAR RAPPORT AUX NAO 2025 ET 2024

## Augmentations totales

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 **1,59 % pour les cadres, à 1,73 % pour les professions intermédiaires et à 1,76 % pour les ouvriers et employés.**

**Toutes CSP confondues, le budget moyen s'élève à 1,7 %.**

En comparant l'échantillon actuel des NAO 2026 aux deux échantillons analysés en 2024 et 2025, on note une nette **diminution des montants négociés par les entreprises** (1,7 % en 2026, contre 2,3 % en 2025 et 3,5 % en 2024). Cette diminution peut s'expliquer par un **moindre pouvoir de négociation** des salariés (en raison d'un relâchement des tensions sur le marché du travail et des difficultés économiques des entreprises) ainsi que par la forte **désinflation** en cours depuis deux ans. En octobre 2025, l'inflation n'atteint que 0,9 % en glissement annuel. Elle devrait atteindre 1 % en moyenne annuelle en 2025 avant de rebondir en 2026 (+1,3 % selon la Banque de France).

## UNE QUASI-DISPARITION DES TALONS D'AUGMENTATIONS

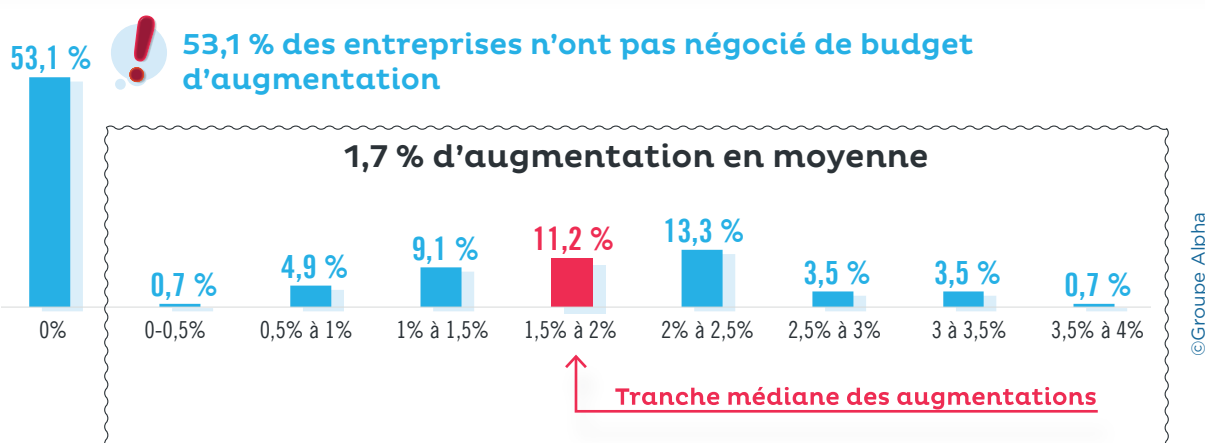
Parmi les entreprises qui augmentent les salaires, seules 3 % prévoient des **minima d'augmentation en euros, pour un montant moyen de 21 € brut/mois.**

Elles étaient 13 %, puis 10 % lors des NAO 2024 et 2025 à prévoir des montants planchers d'augmentation pour des montants moyens de **73 € à 49 € brut/mois.**

# PRÈS DE 53 % DES ENTREPRISES NE PRÉVOIENT PAS DE BUDGET D'AUGMENTATION, UNE PART EN HAUSSE PAR RAPPORT À L'ANNÉE PRÉCÉDENTE

## Distribution des hausses de salaires négociées pour 2026, par tranche

Tous secteurs et CSP confondus – Augmentations totales  
Sur le total des entreprises de l'échantillon (143)



**53,1 % des 143 entreprises de l'échantillon n'ont pas négocié de budget d'augmentation pérenne**, mais seulement des **primes** et des éléments **périphériques**. Pour les NAO 2025 et 2024, elles représentaient **48 % et 23 % des entreprises**.

En prenant en compte ces entreprises, les budgets totaux d'augmentation (AG+AI) négociés tombent à **0,8 %**, toutes CSP confondues.

Parmi les entreprises qui augmentent les salaires, 74 % ont négocié des augmentations entre 1 % et 3 %.

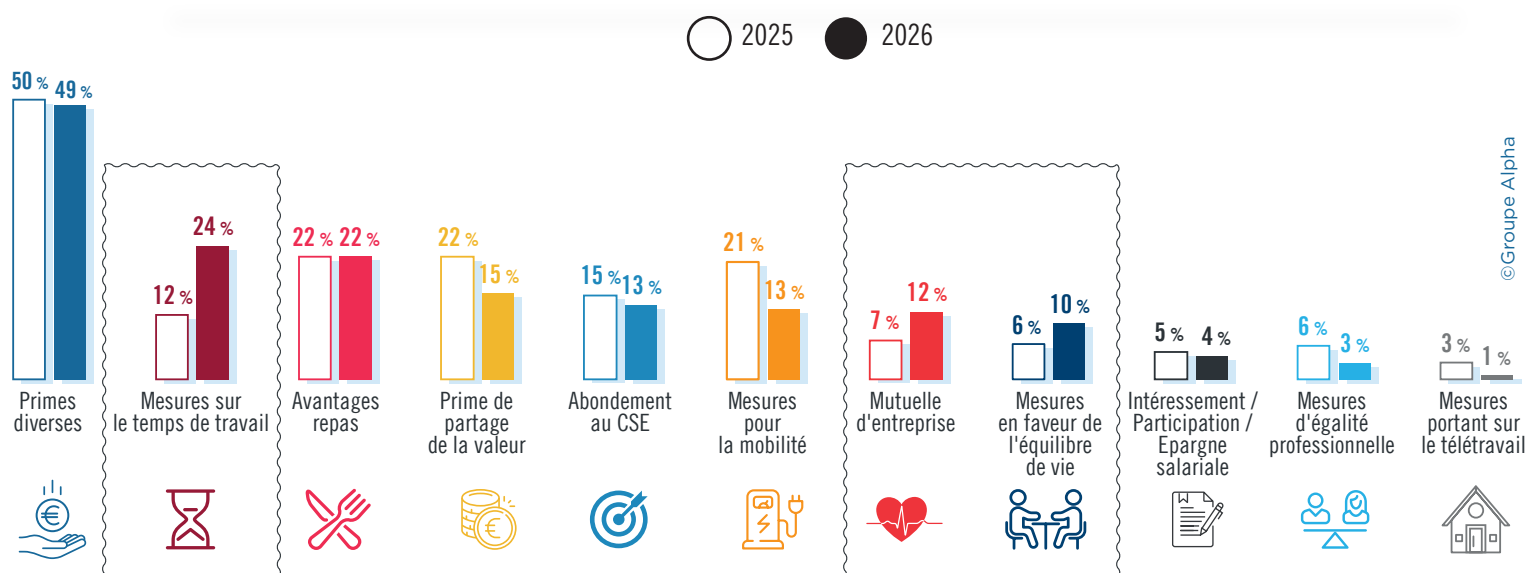
## FOCUS SUR LES 53 % DES ENTREPRISES QUI N'AUGMENTENT PAS LES SALAIRES

Parmi les 76 entreprises qui n'allouent pas de budget pour les augmentations pérennes, on observe une surreprésentation des entreprises provenant du **secteur Économie Sociale et Solidaire** (43 %). On trouve ensuite les entreprises de l'agroalimentaire et du commerce (17 %) et des transports (14 %).

La taille des entreprises ne semble pas jouer de rôle sur le fait d'accorder ou non une augmentation.

# UNE HAUSSE DES MESURES PÉRIPHÉRIQUES LIÉES AU TEMPS DE TRAVAIL, À LA MUTUELLE ET À L'ÉQUILIBRE DE VIE

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



©Groupe Alpha

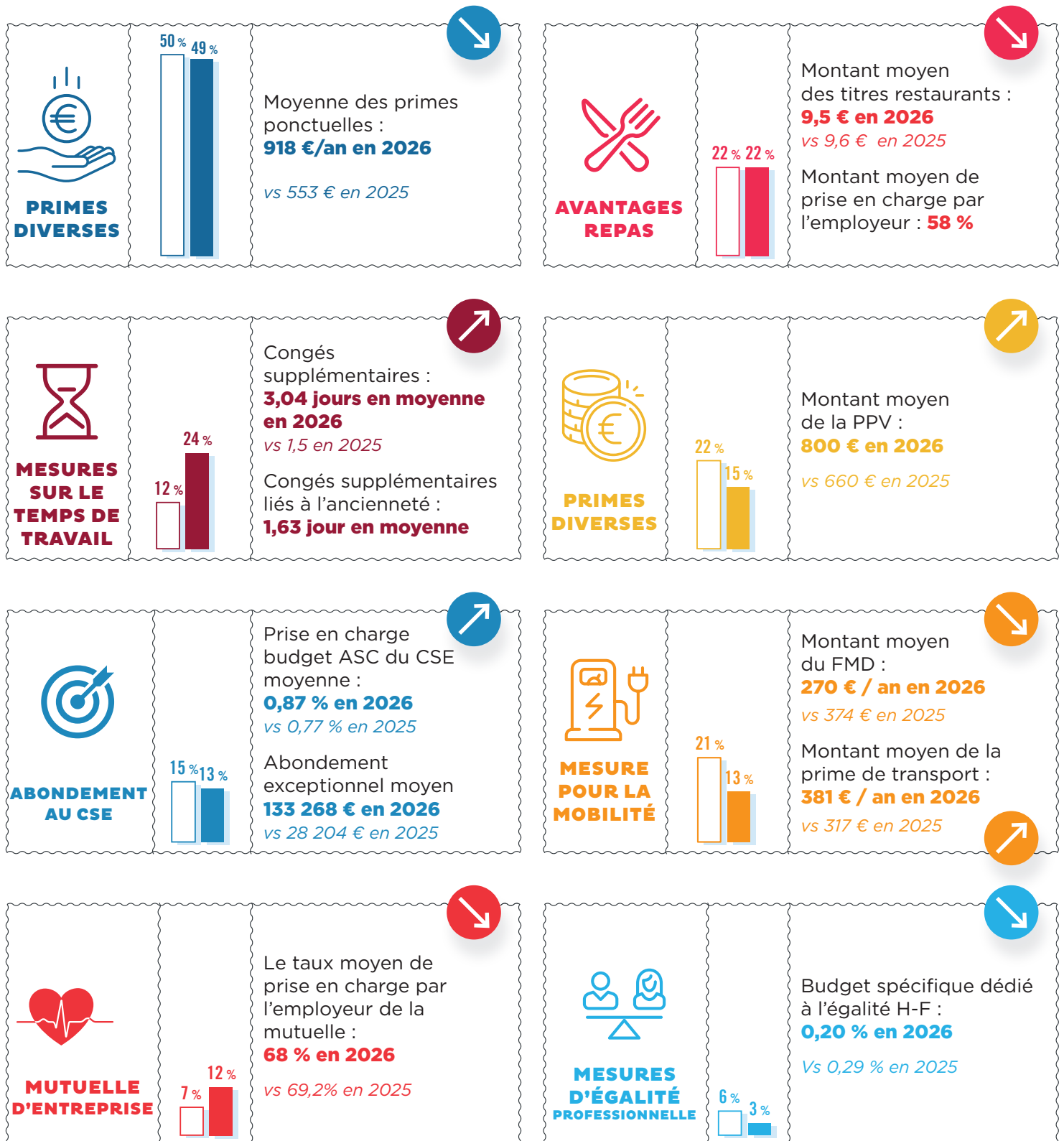


Les mesures périphériques mises en place par les entreprises peuvent se décomposer en 11 thématiques. Par rapport aux NAO 2025, **trois thématiques sont en croissance** :

- Les mesures sur **le temps de travail** concernent 24 % des entreprises, contre seulement 12 % l'an dernier. On peut faire l'hypothèse que certaines entreprises compensent des budgets d'augmentation en recul par des mesures de **réduction du temps de travail**. En effet, 16 % des entreprises de l'échantillon prévoient dans leur accord NAO des jours de congés supplémentaires pour les salariés en fonction de leur statut, ancienneté ou de leur situation familiale. Les **mesures sur l'équilibre de vie** (chèque emploi-service universel (CESU) préfinancé, QVCT, soutien psychologique, encouragement à la pratique sportive, etc.) sont en hausse.
- La **question de la complémentaire santé d'entreprise** est un sujet davantage abordé en NAO. La hausse actuelle des coûts de prise en charge de la santé incite les entreprises à revoir les modalités de prise en charge de la mutuelle et de la prévoyance.

Les autres thématiques sont moins abordées dans les accords NAO cette année. Alors que les primes continuent à être un sujet de négociation dans une entreprise sur deux, les négociations NAO sur les **PPV, la mobilité, les mesures pour le CSE et l'égalité professionnelle sont en recul**.

# LES MONTANTS MOYENS DES MESURES PÉRIPHÉRIQUES NÉGOCIÉES EN BAISSE, À L'EXCEPTION DE LA PPV, DES JOURS DE CONGÉ ET DES ASC





# QUELQUES BONNES PRATIQUES EN TERMES DE MESURES PÉRIPHÉRIQUES

## PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR



- **Une ETI des transports** : versement d'une prime PPV de 1 600 €
- **Une ETI du secteur de l'agroalimentaire et commerce** : versement d'une prime PPV de 3 600 €

## FORFAIT MOBILITÉ DURABLE



- **Une PME de la métallurgie** : forfait Mobilité Durable (FMD) d'un montant maximal de 520 € par salarié
- **Une ETI de la santé et économie sociale** : le FMD est augmenté de 5 euros par mois. Le montant actuel de 20 euros par mois passera donc à 25 euros par mois, soit 300 € par an.

## PRIME DE TRANSPORT



- **Une ETI de la métallurgie** : revalorisation de la prime transport à 600 €, prime « mode doux » à 200 €/an
- **Une PME de la santé et économie sociale** : revalorisation du montant de l'aide au transport personnel domicile-lieu de travail fixé à hauteur de 300 € maximum par an par année civile

## AVANTAGES REPAS



- **Une PME de la chimie** : revalorisation des tickets restaurant à 12,10 €, avec participation employeur à 60 %

## MUTUELLE D'ENTREPRISE



- **Une PME des médias et presse** : prise en charge mutuelle : 80 % employeur / 20 % salarié
- **Une ETI de la santé et économie sociale** : augmentation de la part de l'employeur de 10 %, soit 60 % de prise en charge de l'employeur

## PARTICIPATION INTÉRESSEMENT



- **Une ETI de la métallurgie** : hausse de l'abondement au PER, fixée à 300 %
- **Une ETI du secteur de l'agroalimentaire et commerce** : hausse de l'abondement de 25 % sur l'intéressement placé, plafonné à 250 €

## PRIMES DIVERSES



- **Une PME des SSII et télécoms** : prime de 500 € versée à tous les salariés à la suite de la reconduction du contrat commercial
- **Une ETI de la métallurgie** : prime moyenne de performance de 2 000 €

## MESURES SUR LE TEMPS DE TRAVAIL



- **Une ETI de l'agroalimentaire et commerce** : 2 jours de congés supplémentaires à partir de 25 ans d'ancienneté
- **Une PME de la santé et économie sociale** : possibilité de mise en place de la semaine de 4 jours à 36h
- **Une grande entreprise de la santé et économie sociale** : Mise en place de 3 jours de congés pour proche aidant

## MESURES PORTANT SUR LE TÉLÉTRAVAIL



- **Une PME de la chimie** : revalorisation de l'indemnité télétravail à 21,80 € par mois

## ABONDEMENT AU CSE



- **Une grande entreprise du commerce** : 129 000 € de versement pour les Activités Sociales et Culturelles (ASC)
- **Une PME de la métallurgie** : budget pour les ASC porté à 1,25 % de la masse salariale

## MESURES D'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



- **Une ETI des services financiers** : budget spécifique équivalent à 0,5 % de la masse salariale brute prévu pour l'année 2026

## MESURES EN FAVEUR DE L'ÉQUILIBRE DE VIE



- **Une PME de la métallurgie** : CESU de 1 500 € financés à hauteur de 50 % par l'employeur
- **Une PME de la santé et économie sociale** : mise en place d'un suivi psychologique pour tous les salariés

## DÉFINITIONS ET RAPPELS



Les **NAO** (Négociations Annuelles Obligatoires) sont des négociations **obligatoires** dans les entreprises au sein desquelles sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical.

**Environ 7 millions de salariés sont concernés en France.**

Les NAO donnent lieu à des réunions de négociation entre délégation syndicale et représentants de la direction sur plusieurs thématiques, notamment sur les **rémunérations** et l'égalité femmes-hommes. A leur terme, si des points d'accord ont été trouvés, un **accord d'entreprise** est signé.

En matière d'augmentation salariale, les montants décidés au niveau de l'entreprise doivent respecter les salaires **minima de branche**, qui, eux-mêmes, doivent être supérieurs ou égaux au Smic (Cf. Schéma).

Cet « accord NAO » doit ensuite être envoyé à la Direction générale du travail afin qu'il soit publié sur le site Légifrance.

Nos travaux s'appuient sur **les accords NAO traitant des rémunérations**, disponibles sur le site Légifrance. L'objectif est de suivre les augmentations et mesures salariales négociées dans les entreprises.

### Articulation entre le Smic, les minima de branche et les salaires négociés dans les entreprises

