



**PRÉFÈTE
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

Négociations et accords sur la rémunération en Auvergne-Rhône- Alpes en 2022

GRAFF, Didier (DREETS-ARA)
Octobre 2023

Synthèse

La présente étude est réalisée à la demande du pôle Travail de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes. Elle a pour objet l'observation de la dynamique de négociation sur la rémunération des entreprises, groupements d'entreprises et établissements ayant leur siège social en région et son aboutissement au travers des accords ou procès-verbaux de désaccord déposés dans les services départementaux du Ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion.

2 411 textes (accords et avenants ou désaccords) portant sur la rémunération ont été déposés en 2022 par ces entités, soit 20% de l'ensemble des textes. La loi rend obligatoire une négociation annuelle sur la rémunération pour les entreprises pourvues d'un délégué syndical.

Les entreprises d'au moins 50 salariés, qui en ont plus souvent, sont plus nombreuses à ouvrir des négociations sur la rémunération (80%). Les entités du secteur tertiaire marchand représentent 41% des textes déposés devant celles de l'industrie (38%). Le secteur industriel est largement surreprésenté car il ne représente par ailleurs que 8% des entreprises employeuses de la région. C'est aussi le cas dans une plus faible proportion des entreprises du secteur tertiaire non marchand qui représentent 14% des textes déposés pour 7% des entreprises. Les données disponibles ne permettent pas de connaître la part de toutes les entreprises pourvues d'un délégué syndical en région et donc de vérifier le respect de l'obligation de négocier. Toutefois, la présence d'au moins une organisation syndicale dans les entités ayant négocié sur la rémunération est forte (90%), en particulier dans le secteur industriel (93%) et le secteur tertiaire non marchand (91%). La CGT et la CFDT sont les deux syndicats les plus présents dans ces entités (respectivement 43 et 48%).

Parmi les entités ayant négocié sur le thème de la rémunération, le salaire est abordé dans 80% des cas, qu'il y ait ou non une présence syndicale. Il l'est majoritairement seul (58%), moins fréquemment associé au thème des primes (22%). Le thème des primes est, quant à lui, abordé dans 20% des cas sans être associé au salaire. Au total, 42% des textes négociés portent donc sur les primes, associées ou non au salaire.

La présence ou l'absence syndicale est fortement liée au choix de la thématique négociée dans les entités où une négociation sur la rémunération s'est ouverte en 2022. Le salaire est ainsi négocié dans 84% des cas dans les entités pourvues d'au moins une organisation syndicale (OS) et les primes dans 39% des cas. A l'inverse, le thème des primes est plus souvent abordé dans les entités dépourvues d'organisation syndicale (67%) que celui des salaires (48%).

L'aboutissement des négociations vers un accord ou un avenant à un accord préexistant dans les entités soumises à l'obligation de négocier est fort (85%). Il est par ailleurs un peu plus élevé lorsque le thème des salaires est associé à celui des primes dans la négociation (88% contre 83% pour les salaires seuls).

La durée des accords et avenants est à durée déterminée dans 58% des cas et indéterminée dans 42% des cas. Les unités signataires de moins de 50 salariés font exception (51% à durée déterminée).

On note surtout une fois de plus que la présence syndicale dans les unités signataires joue un rôle prépondérant. En effet, en cas de présence syndicale, les accords et avenants ont plutôt une durée déterminée (61%), alors qu'en leur absence, celle-ci est plutôt indéterminée (66%).

Les signataires des accords et avenants portant sur les salaires et primes sont à 86% des délégués syndicaux (DS) mais cette proportion est beaucoup plus faible dans les unités signataires de moins de 50 salariés (56%). Le taux de signature est globalement très proche selon les OS. Dans les entités dépourvues de présence syndicale, la signature est faite dans 45% des cas par un élu non mandaté, dans 34% des cas par le vote des salariés à la majorité des 2/3 et dans 21% des cas par un élu ou un salarié mandaté.

L'évolution de la rémunération dans les accords signés en 2022 privilégient les augmentations générales de salaire des cadres (35%) et non-cadres (48%). Les augmentations individuelles de salaire sont moins fréquentes (25% et 24%). On note cependant que pour les non-cadres, elles s'ajoutent régulièrement à une augmentation générale (71% des cas). Ce qui ne se retrouve beaucoup moins pour les cadres (44% des cas).

La mise en place, le renouvellement, la revalorisation ou la réorganisation de primes concernent avant tout celles qui sont d'ordre général (tickets restaurant, 13ème mois, tutorat, primes au mérite, assiduité...). Cela concerne 46% des entités ayant abouti à un accord. Elles sont moins souvent liées aux conditions de travail (26%) ou relatives aux primes exceptionnelles et facultatives mise en place par l'Etat (21%).

Table des matières

Synthèse	1
Introduction.....	4
PARTIE I – LES ENTITES NEGOCIATRICES : PROFIL, INFLUENCE SYNDICALE, THEMES DE LA NEGOCIATION.....	7
Les chiffres clés de la négociation salariale en Auvergne-Rhône-Alpes.....	7
Le profil des entités ayant négocié : la prépondérance du secteur industriel et des entreprises de 50 salariés et plus	9
Une forte présence syndicale dans les entités qui négocient	10
Le salaire reste la priorité des négociations sous condition d’une présence syndicale.....	15
PARTIE II – LES ENTITES AYANT CONCLU UN ACCORD : PROFIL, PRESENCE SYNDICALE, SYNDICATS SIGNATAIRES ET DUREE DE L’ACCORD	16
Un très large aboutissement des négociations vers un accord, moins élevé lorsqu’il s’agit des salaires seuls	16
Le profil des unités signataires et thèmes des accords	17
La durée des accords et avenants est plutôt à durée déterminée mais les unités signataires de moins de 50 salariés se distinguent par davantage d’accords à durée indéterminée.....	19
Les DS sont en grande majorité les signataires des accords et le taux de signature selon les OS est proche.....	21
Les augmentations générales de salaire et les primes d’ordre général sont les plus fréquentes dans les accords	21
Bibliographie.....	24
Dernières publications.....	25

Introduction

L'année 2022 a été marquée par une assez forte inflation des prix au niveau national qui dénote avec les années précédentes (+ 5,2% contre moins de 2% de 2018 à 2021). La question se pose de savoir dans quelle mesure l'inflation des prix s'est accompagnée ou non d'une hausse des salaires. Dans le secteur privé, celle-ci est négociée entre employeurs et organisations syndicales de salariés au niveau des branches professionnelles au travers des grilles de classification, mais également au niveau des entreprises tous les ans ou selon une périodicité définie par un accord « d'adaptation » qui ne peut excéder 4 ans depuis l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017. Entre 2018 et 2021, en Auvergne-Rhône-Alpes, très peu d'accords de ce type existent. Les entreprises pourvues d'une section syndicale sont assujetties à cette obligation de négocier (cf. encadré n°1). De fait les négociations sur les salaires sont très largement annuelles et peuvent par ailleurs inclure le thème des primes. En outre, des négociations portant uniquement sur les primes sont possibles en dehors des négociations obligatoires.

La question de la dynamique de négociations salariales dans le contexte inflationniste est une préoccupation du Pôle travail de la DREETS Auvergne-Rhône-Alpes. Celui-ci a donc mobilisé le service Etude, Statistique, Evaluation (SESE) de la DREETS pour en observer la teneur.

Pour répondre à cette demande, l'étude s'appuie sur les données relatives aux textes déposés auprès des DREETS (PP) (cf. encadrés n°1 et n°2). Elle met en exergue¹

le nombre et les caractéristiques des entités qui ont respecté l'obligation de négocier sur la rémunération des salariés² ou qui ont négocié sans y être assujetties, selon leur secteur d'activité, leur taille. Nous verrons les conséquences d'une présence syndicale³ en leur sein. Enfin, nous détaillerons les thèmes de la négociation sur la rémunération : salariale et/ou portant sur les primes. (Partie I)

Nous nous focaliserons ensuite notre attention sur les entités ayant abouti à un accord. Nous nous attacherons à décrire leurs caractéristiques, les thèmes détaillés de la négociation, la durée des accords et leurs signataires ; (Partie II)

Enfin nous examinerons le type d'évolution de rémunération négociée au travers de ces accords (augmentation générale, catégorielle ; primes exceptionnelles⁴...) et les bénéficiaires ;

¹ Nous avons pris le parti de centrer le propos sur les entités ayant négocié dans cette première partie plutôt que sur les entités ayant signé un accord ou un avenant, en suivant ainsi la logique du processus de la négociation. Précisons que ce choix à peu d'incidence, leurs profils sont très semblables du fait d'un taux d'aboutissement des négociations très élevé.

² La source ne permet pas de mesurer la part des entreprises assujetties ayant respecté leur obligation de négocier

³ On entend par présence syndicale, la présence d'une ou plusieurs organisations syndicales au sein des entités ayant négocié ou signé un accord. Ceci ne doit pas être confondu avec la présence d'un délégué syndical, bien que la différence entre les 2 soit ténue.

⁴ Cf. p 19 pour le détail des primes exceptionnelles.

Encadré n°1 : Les conditions de la négociation sur les salaires et primes

Dans les entreprises ayant une section syndicale, l'employeur est tenu d'ouvrir des négociations périodiquement sur des thèmes précis (articles L2242-1 et 2 du code du travail). Ainsi, il doit négocier tous les ans (ou selon une période différente définie par un accord « d'adaptation » qui ne peut excéder 4 ans) sur la rémunération, notamment les salaires effectifs (salaires bruts, par catégorie professionnelle, incluant les primes et les avantages en nature lorsque ceux-ci résultent de l'application d'une convention ou d'un accord)⁵. L'existence d'une section syndicale se manifeste par la désignation d'un (ou plusieurs) délégué(s) syndical(aux) (DS). Depuis la mise en place de l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, en cas d'absence de DS, l'entreprise peut, malgré cela et sous certaines conditions, prévoir de négocier avec les représentants du personnel, lorsqu'un membre du comité social et économique (CSE) est désigné comme DS, ou à défaut avec un membre du CSE non mandaté ou, à défaut avec un salarié expressément mandaté par une organisation syndicale.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'accord négocié en présence d'élus du CSE mandatés ou de salariés mandatés doit être approuvé par référendum par les salariés et en présence d'élus du CSE non mandatés par ratification des membres du CSE.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'employeur peut préparer et proposer directement aux salariés un projet d'accord (C. trav. art. L 2232-21 à L 2232-22-1)⁶.

Dans les entreprises de 11 à 20 salariés sans CSE, cette faculté est ouverte sous réserve d'un procès-verbal (PV) de carence de moins de 4 ans et que l'organisation de nouvelles élections n'ait pas été demandée au moins 6 mois après l'établissement du PV. Le projet d'accord proposé par l'employeur doit être approuvé à la majorité des 2/3 du personnel. Les entreprises de 11 à 20 salariés peuvent alternativement conclure un accord collectif avec un salarié mandaté⁷.

Dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés dotées d'un CSE, l'accord d'entreprise peut être négocié soit avec un ou plusieurs salariés non élus mais mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche de l'entreprise ou, à défaut, représentatifs au niveau national et interprofessionnel ; soit avec un ou plusieurs élus titulaires au CSE, mandatés ou non. L'accord conclu avec un ou plusieurs salariés mandatés non élus doit, pour être valide, être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Pour un accord conclu avec un ou plusieurs membres titulaires de la délégation du personnel du CSE, mandatés ou non par un syndicat représentatif, les signataires doivent représenter la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles⁸.

La négociation relative aux salaires effectifs dans l'entreprise doit, en principe, respecter les dispositions relatives aux minima hiérarchiques ainsi que celles relatives aux classifications des accords de branche.

Si les négociations entre employeur et DS n'aboutissent pas à un accord, un procès-verbal (PV) de désaccord doit être établi et signé par les deux parties.

⁵ Source : Dictionnaire social « Négociations obligatoires dans l'entreprise », Editions législatives 2023, p 5

⁶ Source: Open Lefebvre Dalloz 2023, https://open.lefebvre-dalloz.fr/droit-social/negociation-collective-representation-personnel/negociation-accord-entreprise-entreprise-50-salaries_c2287327add87dc7-efl

⁷ Ibid.

⁸ Ibid.

Encadré n°2 : Source et méthodologie

Les données de cette étude sont issues de la base des accords produites par la DARES (Ministère du Travail) à partir des textes déposés par les entités signataires auprès des services déconcentrés départementaux (DDETS) de leur siège social. Ces entités peuvent être des groupes, des entreprises ou un ou plusieurs établissements de l'entreprise. Le périmètre d'application d'un texte peut être plus étroit que celui de l'entreprise, plus large que celui de l'établissement et plus large que celui du département du SIRET déposant.

Contrairement aux données des années précédentes, celles de l'année N (dans le cas présent 2022), portant sur les accords enregistrés au moment de la constitution du fichier (fin janvier N+1) sont provisoires. Les données définitives sont stabilisées un an plus tard, donc avec un délai de 13 mois après l'enregistrement des textes.

Dans le cadre de cette étude, les textes analysés sont des accords ou avenants portant sur les salaires et primes et les procès-verbaux de désaccord issus de la négociation en région Auvergne-Rhône-Alpes. Ont été retenus les textes signés par les établissements, entreprises, groupements d'entreprises et unités économiques et sociales, soit 2 411 textes. Les groupes et groupements inter-entreprises sont exclus de l'analyse. Nous emploierons le terme d'entités pour celles qui ont ouvert des négociation et d'unités signataires pour celles qui ont signé un accord, un avenant à un accord ou un procès-verbal de désaccord.

Les données issues des accords et désaccords sont analysées selon la taille et le secteur d'activité de l'entité. La taille des entités est de moins de 50 salariés, 50 à 299 salariés ou 300 salariés et plus. La nomenclature INSEE des secteurs d'activité mobilisée est déclinée soit en 4 postes (industrie, construction, tertiaire marchand, tertiaire non marchand), soit en 38 postes. En effet, compte tenu du volume de textes parfois insuffisant pour l'analyse, certains des 38 secteurs d'activité de la nomenclature INSEE utilisée ne sont pas détaillés dans l'analyse : agriculture, sylviculture et pêche ; autres activités spécialisées scientifiques et techniques ; cokéfaction et raffinage ; industries extractives ; production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné ; télécommunications. Par ailleurs, deux autres secteurs d'activité ne présentent aucun texte et sont donc exclus : activités des ménages en tant qu'employeurs et activités extraterritoriales.

La sous-partie concernant l'évolution de la rémunération (p21) a été réalisée à partir de l'analyse de contenu d'un échantillon de 327 accords ou avenants représentatifs de l'ensemble du point de vue de la taille de l'unité signataire et de son secteur d'activité.

PARTIE I – LES ENTITES NEGOCIATRICES : PROFIL, INFLUENCE SYNDICALE, THEMES DE LA NEGOCIATION

Les chiffres clés de la négociation salariale en Auvergne-Rhône-Alpes

L'année 2019 a été marquée par de nombreux conflits collectifs au niveau national selon la DARES. En effet, 2,5% des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole ont connu une grève en 2019 contre 1,9% en 2017 et 1,5% en 2018 notamment du fait d'une contestation de la réforme des retraites (40%) mais aussi de revendications sur les rémunérations (41%)⁹. Cette même année correspond à un nombre d'accords élevés, toutes thématiques confondues¹⁰. On dénombre 93 178 textes négociés en 2019 contre 76 289 en 2018, soit 22% de plus.

En région Auvergne-Rhône-Alpes, la dynamique de négociation entre organisations syndicales (OS) et employeurs semble également avoir passé ce cap depuis 2019. Les textes signés tous thèmes confondus ont dépassé le seuil des 12 000 en un an contre 9 749 en 2018 et se sont maintenus approximativement à ce niveau, y compris en période de pandémie en 2020 et 2021. En 2022, 12 142 textes ont été signés (cf. tableau 1), soit 25% de plus qu'en 2018.

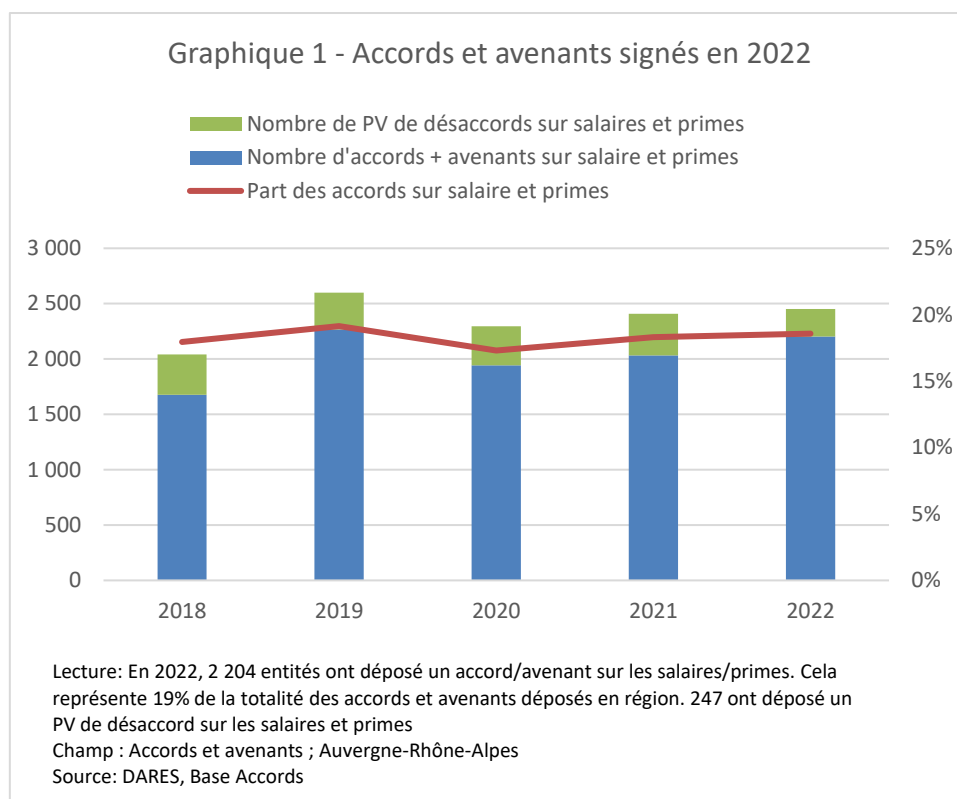
La même année, 2 451 négociations sur les salaires, les primes et le partage de la valeur ont eu lieu en région aboutissant à 2 204 accords et avenants. Ce nombre de négociations est supérieur à celui des 2 années précédentes (respectivement 2 408 et 2 297) et proche du niveau de 2019 (2 599). Il constitue une évolution de 20% supplémentaire par rapport à 2018.

90% des négociations ouvertes entre employeurs et salariés aboutissent à des accords ou avenants. Cette proportion est la plus élevée sur les 5 dernières années (variation entre 82% et 87% entre 2018 et 2021). Le reste correspond à des procès-verbaux de désaccord issus d'une négociation annuelle obligatoire sur les salaires n'ayant pas abouti. (cf. graphique 1).

Le nombre d'accords et avenants sur les salaires représente donc 19% de l'ensemble des accords et avenants signés en 2022. Cette proportion est relativement stable depuis 2018 (cf. graphique 1). Ils ont été déposés par 1 607 unités signataires, en nette majorité des entreprises (75%) plutôt que des établissements ou des groupes.

⁹ HIGOUNENC Cécile, Les grèves en 2019 : une hausse portée par la contestation de la réforme des retraites, DARES Résultats n°51, octobre 2021, p 2.

¹⁰ PESENTI Mathilde, La négociation collective d'entreprise en 2021 : regain de dynamisme après la crise sanitaire, DARES Résultats n°35, juin 2023, p 2.



En excluant les groupes et groupements inter-entreprises, ce sont donc 11 814 textes qui ont été négociés en 2022 en région par les entités retenues dans cette étude (cf. méthodologie), 2 411 portant sur le thème des salaires et primes (pour 1 742 unités signataires), soit 20% des textes (cf. tableau 1). Ce taux varie selon la taille de l'entité. Le thème des salaires et primes a été négocié dans 8% des entités de moins de 50 salariés ayant déposé un texte, alors qu'il l'a été dans 33% de celles de 50 à 299 salariés et 31% de celles de 300 salariés et plus.

Tableau 1 : Dynamique de négociation en Auvergne-Rhône-Alpes	Textes négociés	Accords et avenants signés
Tous thèmes confondus et toutes entités	12 142	11 871
Tous thèmes confondus et entités entreprises, établissements et groupements d'entreprises	11 814	11 546
Thème rémunération et toutes entités	2 451	2 204
Thème rémunération et entités entreprises, établissements et groupements d'entreprises	2 411	2 164

Lecture : Le thème de la rémunération a fait l'objet de négociation 2 451 fois en 2022.

Champ : Entités du secteur privés en Auvergne-Rhône-Alpes

Source : DARES Base Accords 2022

Le profil des entités ayant négocié : la prépondérance du secteur industriel et des entreprises de 50 salariés et plus

Parmi les 2 411 textes déposés, 20% l'ont été par des entités de moins de 50 salariés, 58% par des entités de 50 à 299 salariés et 22% par des entités de 300 salariés ou plus. Par comparaison, 97% des entreprises employeuses du secteur privé dont le siège social est en Auvergne-Rhône-Alpes ont moins de 50 salariés, 2,5% ont entre 50 et 299 salariés et 0,5% ont 300 salariés ou plus. Les entités de moins de 50 salariés ayant négocié sur la rémunération ne représentent qu'1% des salariés concernés par ces textes alors que les entreprises de cette tranche d'effectif ayant leur siège social en région emploient 48% des salariés.

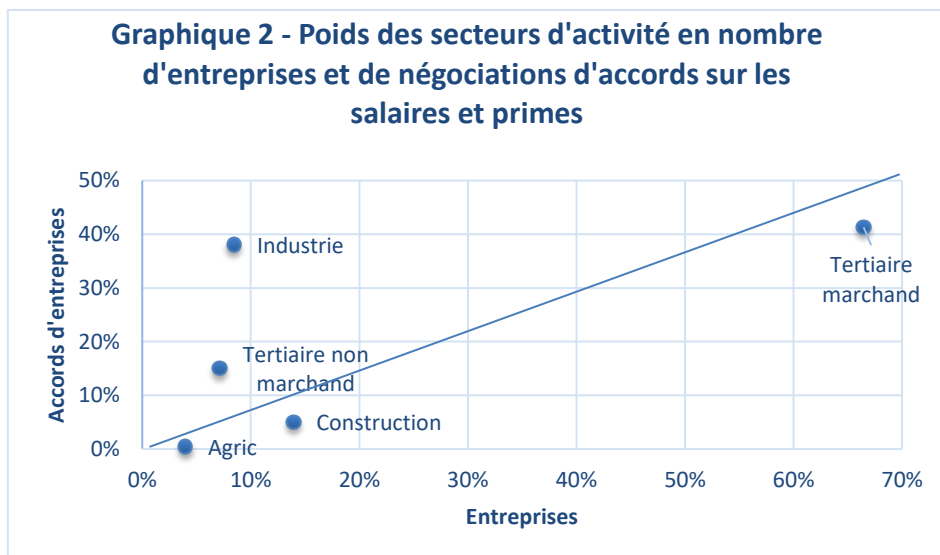
Les entités concernées par l'ouverture d'une négociation en 2022 sont en majorité dans des secteurs masculinisés¹¹ (48%), une part bien plus élevée que celles des entreprises employeuses du secteur privé dont le siège social est en région appartenant à un secteur masculinisé (28%)¹². Les entités concernées par l'ouverture d'une négociation relevant d'un secteur féminisé ont une part équivalente au poids de ces entreprises (23% et 20%). Celles qui sont mixtes, une part nettement inférieure (29% et 52%).

Ainsi un secteur masculinisé comme le secteur industriel représente 38% des textes négociés, soit bien davantage que son poids parmi les entreprises en région (8%) (cf. graphique 2). Ce n'est cependant pas le cas d'un autre secteur masculinisé, la construction qui recouvre 14% des entreprises mais 5% des textes. Toutefois, les entreprises du secteur industriel comptent davantage d'effectif de 50 salariés ou plus (7% contre 1%), ce qui est une autre part explicative à plus de négociations.

Le tertiaire non marchand, féminisé, représente 7% des entreprises et 14% des textes. Il compte également une part d'entreprises de 50 salariés ou plus équivalente au secteur industriel (7%). Enfin le tertiaire marchand, mixte, représente 56% des entreprises et 41% des textes.

¹¹ Selon une convention communément partagée, on entend par « masculinisé », une part des hommes supérieure ou égale à 60%. De même, les secteurs « féminisés » ont une part de femmes supérieure ou égale à 60%. Enfin, les secteurs « mixtes » ont entre 40% et 60% de femmes et d'hommes.

¹² Source : INSEE - FLORES 2020



Lecture : en 2020, le secteur de la construction représente 14% des entreprises ayant leur siège social en région et, en 2022, 5% de celles ayant négocié sur le thème des salaires et primes
 Champ : entités du secteur privé en Auvergne-Rhône-Alpes
 Source : Dares, base Accords 2022 et INSEE, Flores 2020

Dans le détail, les cinq secteurs d'activité les plus représentés dans les textes négociés sont ceux des transports et entreposage (10%), du commerce - réparation d'automobiles et de motocycles (10%), de la métallurgie et fabrication de produits métalliques (7%) et ceux relevant des activités pour la santé humaine, de l'hébergement médico-social et action sociale sans hébergement (6%).

La surreprésentation sectorielle concerne trois des cinq secteurs les plus représentés : l'hébergement médico-social et action sociale sans hébergement (6% des textes et 1% des entreprises), la métallurgie et fabrication de produits métalliques (7% et 2%) et les transports et entreposage (10% et 3%). Des secteurs industriels tels que la fabrication de machines et équipements (4% et 0,4%) et la fabrication de produits en caoutchouc et plastiques et produits minéraux non métalliques (4% et 1%) peuvent aussi être mis en exergue.

A l'inverse, les secteurs de l'agriculture, sylviculture et pêche, de la construction, de l'hébergement et restauration, des arts et spectacles et des autres activités de services sont sous-représentés. Compte tenu de son poids de 19% parmi les entreprises employeuses de la région, le secteur du commerce-réparation d'automobiles et de motocycles est également sous-représenté malgré son nombre de textes déposés.

Une forte présence syndicale dans les entités qui négocient

Selon la DARES, la tenue des négociations dans le domaine salarial est influencée par la présence de délégués syndicaux. En effet, 82,5 % des entreprises françaises pourvues d'un délégué syndical ayant ouvert une négociation collective en 2021 ont négocié sur ce thème contre 41,7 % des entreprises ne

disposant que d'élus¹³. L'absence de négociation s'explique aussi par l'absence de représentant du personnel (40,8 %)¹⁴ mais plus encore par l'application directe d'une convention collective de branche (47,7 % des entreprises n'ayant pas négocié)¹⁵.

En région, les données disponibles ne permettent pas de connaître la part des entreprises pourvues d'un délégué syndical et donc de vérifier le respect de l'obligation de négocier. On observe toutefois que 90% des entités ayant négocié sur le thème salaires et primes ont une présence syndicale en leur sein. Cette présence est forte dans les entités de 50 à 299 salariés (94%) et quasi exhaustive dans celles de 300 salariés et plus (99%). Elle est bien moins fréquente dans les entités de moins de 50 salariés (65%).

La présence syndicale est la plus fréquente au sein du secteur industriel (93%). Notons notamment une présence syndicale systématique dans l'industrie pharmaceutique et le secteur de la fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques. Elle est proche de la moyenne régionale dans le secteur tertiaire non marchand (91%) et inférieure à la moyenne au sein du secteur tertiaire marchand (87%) et de la construction (82%). Les taux de présence syndicale les plus faibles concernent les activités informatiques et services d'information (67%), les activités de services administratifs et de soutien (76%), les activités juridiques et comptables... (81%) et les autres activités de service (81%).

Le lien entre présence d'un délégué syndical et négociation dans le domaine salarial observé au niveau national s'observe aussi en fonction des secteurs d'activité. Les secteurs dont la part dans les négociations sur les rémunérations est inférieure à celle qu'ils ont en nombre d'entreprises en région ont globalement moins de présence syndicale qu'en moyenne régionale. Au niveau national, ces mêmes secteurs d'activité ont également une couverture syndicale inférieure à la moyenne (cf. tableau 2).

¹³ PESENTI Mathilde, op. cit. p 3.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Ibid.

Tableau 2 :
Présence syndicale dans les entités régionales ayant négocié et couverture syndicale nationale selon le secteur d'activité (en %)

Intitulé du secteur	Présence syndicale (régional) (2022)	Au moins un délégué syndical (national) (2021)
Fab de denrées alimentaires, de boissons et de prod à base de tabac	92	13
Fab de textiles, industries de l'habillement, industries cuir et chaussure	81	10
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	96	11
Industrie chimique	98	28
Industrie pharmaceutique	100	72
Fab de prod en caoutchouc, plastique, autres prod minéraux non métalliques	89	22
Métallurgie et fab de prod métalliques sauf machines et équipements	91	14
Fab de produits informatiques, électroniques et optiques	100	15
Fab d'équipements électriques	96	28
Fab de machines et équipements n.c.a.	96	24
Fab de matériels de transport	100	33
Autres ind manufac ; réparation et installation de machines et d'équipements	82	9
Production et distrib d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	97	20
Construction	82	5
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	88	7
Transports et entreposage	92	17
Hébergement et restauration	84	5
Edition, audiovisuel et diffusion	95	18
Activités informatiques et services d'information	67	9
Activités financières et d'assurance	92	24
Activités immobilières	98	16
Activités jurid, compta, de gestion, d'archi, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	81	8
Recherche-développement scientifique	96	16
Activités de services administratifs et de soutien	76	10
Enseignement	93	18
Activités pour la santé humaine	95	27
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	88	21
Arts, spectacles et activités récréatives	85	10
Autres activités de services	81	9
Ensemble	90	11

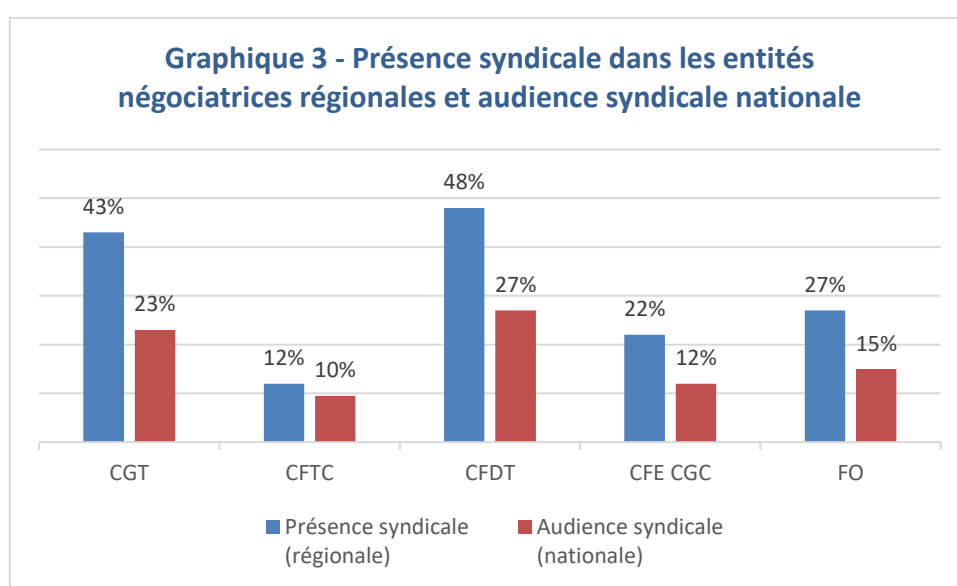
Lecture : en 2022, 82% des entités régionales du secteur de la construction ayant négocié sur le thème des salaires et primes ont une présence syndicale et en 2021, 5 % des entreprises nationales du secteur de la construction disposent d'au moins un DS, au niveau d'un établissement, de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale (UES).

Champ : entités du secteur privé non agricole en Auvergne-Rhône-Alpes et entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole en France (hors Mayotte).

Sources : Dares, base Accords (régionale) et enquête Acemo "Dialogue social en entreprise" (nationale).

Deux OS sont plus présentes que les autres au sein des entités ayant négocié sur le thème des salaires et primes, la CFDT (48%) et la CGT (43%) (cf. tableau 3). FO (27%) et la CFE-CGC (22%) se situent dans un deuxième groupe. Viennent enfin la CFTC (12%), l'UNSA (6%) et Solidaires (2%). La présence de toutes les OS augmente avec la taille de l'entité ayant négocié. C'est particulièrement tangible pour la CGT et la CFDT. Le taux de présence atteint 60% pour la CGT et 69% pour la CFDT dans les entités de 300 salariés et plus. On note également une présence nettement plus marquée de la CFE-CGC dans les entités de cette catégorie (38%).

La présence des 5 principales OS au sein des entités ayant négocié est nettement plus élevée que leur audience syndicale¹⁶ mesuré au niveau national et interprofessionnel entre 2017 et 2021. Cela confirme également le lien entre présence syndicale et négociation sur la rémunération (cf. graphique 3). La hiérarchie entre OS est cependant respectée.



Lecture : en 2022, 43% des entités régionales ayant négocié sur le thème des salaires et primes ont une présence syndicale de la CGT et dans le cycle électoral en entreprises 2017-2020, 23 % des entreprises nationales disposent d'un ou plusieurs élus de la CGT

Champ : entités du secteur privé non agricole en Auvergne-Rhône-Alpes et entreprises en France

Sources : Dares, base Accords 2022 (régionale) et Haut conseil du dialogue social, élections syndicales au CSE, dans les TPE et dans les chambres départementales d'agriculture 2017-2020 (nationale).

La présence de chacune des OS dans les entités ayant négocié sur le thème des salaires et primes est assez variable selon les secteurs d'activité.

¹⁶ L'audience constitue l'un des critères essentiels permettant d'établir la représentativité d'une organisation syndicale et ainsi sa capacité à signer des accords collectifs. Au niveau national et interprofessionnel, comme au niveau de branches professionnelles, **une organisation syndicale doit recueillir au moins 8% des suffrages exprimés**. – source : <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/mesure-de-l-audience-et-de-la-representativite-syndicale-pour-le-cycle-2017>

La CGT et la CFDT sont nettement présentes dans le secteur industriel (respectivement dans 57% et 50% des entités). C'est le cas également à un degré moindre de FO (30%) et de la CFE-CGC (26%). FO est encore plus présente dans le secteur de la construction (35%), presque au niveau de la CGT et de la CFDT (41%). Dans le tertiaire marchand et non marchand, on note que la CFDT est nettement la plus représentée (46% et 50%) devant la CGT (33% et 40%). La CFTC et l'UNSA ont leur meilleur taux de présence dans le tertiaire marchand (18% et 10%).

Tableau 3 :
Taux de présence syndicale dans les entités ayant négocié sur les salaires et primes (en %)

	CGT	CFTC	CFDT	CFE CGC	FO	Solidaires	UNSA
<i>Taille de l'entité</i>							
Moins de 50 salariés	23	7	27	10	16	0	3
50 à 299 salariés	43	12	47	18	28	2	6
300 salariés et plus	60	15	69	38	37	3	10
<i>Secteur d'activité</i>							
Industrie	57	10	50	26	30	1	4
Construction	41	14	41	16	35	0	0
Tertiaire marchand	33	18	46	19	24	2	10
Tertiaire non marchand	40	8	50	14	28	3	4
Ensemble	43	12	48	22	27	2	6

Lecture : La CGT est présente dans 23% des entités de moins de 50 salariés ayant négocié sur les salaires et primes en 2022.

Champ : entités du secteur privé non agricole en Auvergne-Rhône-Alpes.

Source : Dares, base Accords 2022.

Dans l'industrie, la CGT et la CFDT sont particulièrement présentes dans les secteurs de la fabrication de matériels de transport (69% et 71%), et, avec la CFE-CGC, dans le secteur de la fabrication d'équipements électriques (61% pour la CGT et la CFDT et 46% pour la CFE CGC). La CGT et la CFE CGC sont nettement représentées dans le secteur de la fabrication de machines et équipements (66% et 46%). La CFDT est présente dans la moitié des entités de ce secteur. FO est présente au même niveau que la CGT dans l'industrie pharmaceutique (53%), juste derrière la CFDT (57%). La CFE CGC est présente à hauteur de 45% dans le secteur.

Dans le tertiaire non marchand, la CGT est très implantée dans l'administration publique (68%), ainsi que FO (45%). La CFDT est présente dans la moitié des entités du secteur.

Dans le tertiaire marchand, la CGT et la CFDT sont bien implantées dans le secteur des activités immobilières (65% chacune). La CGT est également bien représentée dans celui de l'édition, diffusion et audiovisuel (74%). La CFDT domine le secteur de la recherche et développement scientifique (74%) et des activités financières et d'assurance (61%). On peut également noter la nette présence de FO au sein du secteur des transports et entreposage (41%), juste derrière la CFDT (45%).

Le salaire reste la priorité des négociations sous condition d'une présence syndicale

Parmi les entités ayant négocié sur le thème de la rémunération, le salaire est abordé dans 80% des cas (cf. tableau 4). Il l'est majoritairement seul (58%) et moins fréquemment associé au thème des primes (22%). Le thème des primes est, quant à lui, abordé dans 20% des cas sans être associé au salaire. Au total, 42% des textes négociés portent donc sur les primes, associées ou non au salaire.

On note que, dans les entités de moins de 50 salariés, les primes seules sont plus souvent négociées (29%) et par conséquent, les salaires moins souvent (71%). Les salaires seuls le sont dans un peu plus de la moitié des cas (52%) (Cf. tableau 4).

	Primes seules	Salaires seuls	Primes et salaires	Total primes	Total salaires
Taille de l'entité					
Moins de 50 salariés	29%	52%	19%	48%	71%
50 à 299 salariés	16%	60%	24%	40%	84%
300 salariés et plus	20%	60%	20%	40%	80%
Secteur d'activité					
Industrie	18%	57%	26%	44%	83%
Construction	29%	56%	15%	44%	71%
Tertiaire marchand	19%	61%	20%	39%	81%
Tertiaire non marchand	22%	58%	20%	42%	78%
Organisations syndicales					
Présence syndicale	16%	61%	23%	39%	84%
Absence syndicale	52%	33%	15%	67%	48%
Ensemble	20%	58%	22%	42%	80%

Lecture : Dans les entités de moins de 50 salariés, les négociations au cours de l'année 2022 ont porté dans 52% des cas sur les salaires seuls.

Champ : entités du secteur privé non agricole en Auvergne-Rhône-Alpes.

Source : Dares, base Accords 2022.

Dans les grands secteurs d'activité, toutes tailles d'entreprises confondues, les thèmes sont abordés dans des proportions équivalentes. On note cependant que le thème des salaires est moins souvent abordé dans la construction (71% au total) et que celui des primes l'est plus souvent indépendamment des salaires (29%)

Dans le détail, des secteurs d'activité négocient fortement sur les salaires : l'enseignement (93%), la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (91%) et l'édition, audiovisuel et diffusion (89%). Parallèlement, dans l'enseignement, les primes sont peu souvent

abordées (24%), ainsi que dans la production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution (23%).

A l'opposé quatre secteurs d'activité se distinguent par une négociation qui portent moins souvent sur les salaires qu'en moyenne et donc plus souvent sur les primes seules. Ainsi, dans le secteur des activités de services administratifs et de soutien (essentiellement les entreprises de travail temporaire), le salaire est négocié dans 73% des cas ; il l'est dans 72% des cas dans le secteur de l'hébergement médico-social et action sociale sans hébergement. Dans celui des activités informatiques et services d'information, le thème du salaire est abordé dans seulement 55% des cas.

La présence ou l'absence syndicale est fortement liée au choix de la thématique négociée dans les entités où une négociation sur la rémunération s'est ouverte en 2022. Le salaire est ainsi négocié dans 84% des cas dans les entités pourvues d'au moins une OS et les primes dans 39% des cas. A l'inverse, le thème des primes est plus souvent abordé dans les entités dépourvues d'OS (67%) que celui des salaires (48%).

PARTIE II – LES ENTITES AYANT CONCLU UN ACCORD : PROFIL, PRESENCE SYNDICALE, SYNDICATS SIGNATAIRES ET DUREE DE L'ACCORD

Un très large aboutissement des négociations vers un accord, moins élevé lorsqu'il s'agit des salaires seuls

2 411 entreprises, établissements ou groupements d'entreprise ont donc négocié sur la rémunération en Auvergne-Rhône-Alpes en 2022. Parmi elles, 1 595 étaient soumises à l'obligation de négocier. Pour celles-ci, le taux d'aboutissement des négociations sur le thème des salaires et primes est de 85% (cf. tableau 5). Il est un peu plus favorable dans les entités de moins de 50 salariés (85%) et de 50 à 299 salariés (87%) que dans les entités les plus grandes (78% pour les entités de 300 salariés et plus).

Dans les grands secteurs d'activité, le tertiaire non marchand se distingue par un taux d'aboutissement plus bas que les autres grands secteurs (76%).

Parmi les secteurs détaillés, les trois qui ont le taux d'aboutissement le plus élevé sont la fabrication de textiles, industrie de l'habillement, du cuir et chaussures (96%) et les autres industries manufacturières-réparation de machines et équipements (97%) et surtout la production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution (100%). A l'opposé, cinq secteurs se distinguent par un taux d'aboutissement assez inférieur à la moyenne : l'édition, audiovisuel et diffusion (75%), l'industrie pharmaceutique (75%), l'enseignement (74%), les activités informatiques et services d'information (59%), et surtout l'administration publique (43%).

On peut par ailleurs noter une légère différence selon le degré de précarité des contrats de travail. Ainsi dans les 10 secteurs d'activité ayant la plus grande part de contrats à durée limitée¹⁷, le taux d'aboutissement est de 80% alors qu'il est de 86% dans les autres secteurs. Cette différence se manifeste

¹⁷ Source : INSEE, Recensement de la population – exploitation complémentaire 2019.

dans les entités de 50 à 299 salariés (82% contre 89%) et celles de 300 salariés et plus (72% contre 79%).

Enfin, l'objet de la négociation semble être un facteur jouant sur l'aboutissement ou non à un accord. Lorsque l'évolution du salaire seule est négociée, le taux d'aboutissement est de 83%. Lorsque le sujet des primes est associé, le taux est un peu plus élevé (88%).

Tableau 5 : Taux d'aboutissement des négociations dans les entités ayant négocié sur les salaires et primes (en %)			
	Salaires seuls	Primes et salaires	Total
Taille de l'entité			
Moins de 50 salariés	82	93	85
50 à 299 salariés	86	90	87
300 salariés et plus	77	80	78
Secteur d'activité			
Industrie	87	90	88
Construction	84	93	86
Tertiaire marchand	83	86	84
Tertiaire non marchand	71	89	76
Ensemble	83	88	85

Lecture : Les négociations au cours de l'année 2022 portant sur les salaires seuls dans les entités de moins de 50 salariés ont abouti à un accord dans 85% des cas.

Champ : entités du secteur privé non agricole en Auvergne-Rhône-Alpes.

Source : Dares, base Accords 2022.

Le profil des unités signataires et thèmes des accords

Le profil des unités signataires est identique à celui des entités qui négocient

2 164 accords et avenants sur le thème salaire et primes ont été déposés en 2022 par les entreprises, groupements d'entreprises et établissements de la région. Du fait d'un taux d'aboutissement des négociations très élevé (90%), le profil des unités signataires est peu différent de celui des entités négociatrices commenté précédemment. Elles ont majoritairement entre 50 et 299 salariés (59%) et sont issus avant tout du secteur industriel (39%) et plus globalement des secteurs masculinisés (49%).

L'objet des accords et avenants est identique à celui des négociations

De même que le profil des unités signataires, l'objet des accords et avenants signés est sensiblement le même que celui des négociations (cf. tableau 6). Ainsi, 56% des accords et avenants portent uniquement sur le salaire, 22% uniquement sur les primes et 22% sur les deux thèmes. En cumul, le thème du salaire est inscrit à hauteur de 78% dans les accords et avenants et celui des primes à hauteur de 44%. Parmi ces 952 accords ou avenants portant sur des primes, ¼ d'entre elles portent sur les primes exceptionnelles de pouvoir d'achat et les primes de partage de la valeur qui leur ont succédées (cf. encadré n°3).

Les unités signataires de moins de 50 salariés dénotent par une part d'accords et avenants portant seulement sur les primes, plus élevée qu'en moyenne (32%) au détriment de ceux portant sur les salaires seuls (49%). Une moindre présence syndicale dans ces entreprises est liée à cela. La présence ou l'absence syndicale influe d'ailleurs fortement sur les thèmes des accords et avenants. Le salaire est privilégié en cas de présence syndicale (84%) alors que celui de primes l'est davantage en cas d'absence syndicale (67%).

Dans les grands secteurs d'activité, le thème du salaire est toujours majoritaire. On note cependant qu'il est un peu plus en recul dans le secteur de la construction (71%).

A un niveau plus fin, cinq secteurs d'activité se distinguent par des accords et avenants portant très souvent sur les salaires : l'enseignement (91%), la fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac (90%), l'édition, audiovisuel et diffusion, la production et distribution d'eau ; assainissement, dépollution et gestion des déchets (89%) et l'administration publique (86%).

Le thème du salaire est à l'inverse en retrait dans les secteurs des activités de services administratifs et de soutien (70%), de la construction (68%), de l'hébergement médico-social et action sociale sans hébergement (66%) et surtout des activités informatiques et services d'information (45%). Dans ces deux derniers secteurs, la part des accords et avenants avec primes seules est nettement au-dessus de la moyenne (respectivement 53% et 62%). D'autres secteurs incluent majoritairement les primes dans leurs accords et avenants : la fabrication de produits en caoutchouc et plastique et autres produits non minéraux non métalliques (59%) et la métallurgie et fabrication de produits métalliques (53%).

Tableau 6 :
Thèmes des accords et avenants sur les salaires et primes dans les unités signataires (en %)

	Primes seules	Salaires seuls	Primes et salaires	Total primes	Total salaires
Taille de l'entité					
Moins de 50 salariés	32%	49%	20%	52%	69%
50 à 299 salariés	18%	58%	24%	42%	82%
300 salariés et plus	23%	58%	19%	42%	77%
Secteur d'activité					
Industrie	18%	57%	26%	44%	83%
Construction	29%	56%	15%	44%	71%
Tertiaire marchand	19%	61%	20%	39%	81%
Tertiaire non marchand	22%	58%	20%	42%	78%
Organisations syndicales					
Présence syndicale	16%	61%	23%	39%	84%
Absence syndicale	52%	33%	15%	67%	48%
Ensemble	22%	56%	22%	44%	78%

Lecture : Les thèmes des accords et avenants sur la rémunération au cours de l'année 2022 ont porté dans 49% des cas sur les salaires seuls dans les unités signataires de moins de 50 salariés.

Champ : entités du secteur privé non agricole en Auvergne-Rhône-Alpes.

Source : Dares, base Accords 2022.

Encadré n°3 : Les primes exceptionnelles

Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (PEPA)

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pouvait être versée par tout employeur qui le souhaitait jusqu'en juin 2022. Cette prime était exonérée d'impôt sur le revenu et de toute cotisation sociale ou contributions, dans les conditions suivantes :

la prime bénéficie aux salariés dont la rémunération est inférieure à 3 SMIC (sur les 12 mois précédant son versement)

elle devait être versée dans un délai prévu par la loi.

elle ne devait se substituer à aucun élément de rémunération.

Prime de partage de la valeur ajoutée (PPV)

Depuis juillet 2022, la prime de partage de la valeur a succédé à la PEPA. Elle ne se substitue à aucun élément de rémunération. Elle est assortie d'exonérations dans les limites suivantes :

un montant maximum de 3 000 euros

un maximum porté à 6 000 euros dans les cas suivants : signature d'un accord d'intéressement, versement par un organisme d'intérêt général, versement aux travailleurs handicapés relevant d'un ESAT.

Dans la limite de ces montants, les salariés gagnant jusqu'à 3 fois le SMIC bénéficient d'une prime exonérée de toutes les cotisations sociales (dont CSG et la CRDS) et d'une exonération d'impôt sur le revenu.

Les salariés gagnant plus de 3 fois le SMIC bénéficient d'une prime exonérée de cotisations sociales (sauf de la CSG et la CRDS). Ils ne bénéficient pas de l'exonération d'impôt sur le revenu.

La durée des accords et avenants est plutôt à durée déterminée mais les unités signataires de moins de 50 salariés se distinguent par davantage d'accords à durée indéterminée

La durée des accords et avenants sur le thème des salaires, primes et partage de la valeur est connue dans 94% des cas. Celle-ci est à durée déterminée dans 58% des cas et indéterminée dans 42% des cas (cf. tableau 7). Contrairement aux autres unités signataires, les unités signataires de moins de 50 salariés disposent d'accords ou avenants plus souvent à durée indéterminée (51%). Dans les unités de 50 à 299 salariés, les accords et avenants sont plutôt à durée déterminée (61%), ainsi que dans celle de 300 salariés et plus (58%).

La durée des accords et avenants est plutôt à durée déterminée dans les grands secteurs d'activité, hormis celui de la construction (52% à durée indéterminée et 48% à durée déterminée). A un niveau plus fin, on note que quatre secteurs d'activité ont également une majorité d'accords et avenants à durée indéterminée, tous au sein du tertiaire marchand : les activités de services administratifs et de soutien (60%), les arts et spectacles (60%), les autres services (61%) et les transports et entreposage (57%). A l'inverse, deux secteurs industriels se distinguent par une forte proportion d'accords et avenants à durée déterminée : la métallurgie et fabrication de produits métalliques... (81%) et la fabrication de matériels de transport (70%).

Dans les secteurs d'activité les plus précarisés, les accords et avenants sont moins souvent à durée déterminée (54% contre 59% pour les non précarisés). Dans les établissements de moins de 50 salariés des secteurs les plus précarisés, les accords et avenants sont même plutôt à durée indéterminée (58%).

Les accords et avenants qui portent uniquement sur les primes sont plus souvent à durée déterminée (66%) que les accords portant uniquement sur les salaires ou associant primes et salaires (56% dans les deux cas).

On note surtout une fois de plus que la présence syndicale dans les unités signataires joue un rôle prépondérant. En effet, en cas de présence syndicale, les accords et avenants ont plutôt une durée déterminée (61%) alors qu'en leur absence, celle-ci est plutôt indéterminée (66%). Plus précisément, la répartition entre durée des accords et avenants est équilibrée si le signataire est un élu ou un salarié mandaté par une OS (50% - 50%), alors qu'elle penche largement en faveur d'une durée indéterminée lorsque le signataire est un élu non mandaté (64%) ou que l'accord a été validé par les salariés à la majorité des 2/3 (78%).

Tableau 7 : Durée des accords et avenants sur les salaires et primes dans les unités signataires (en %)		
	Déterminée	Indéterminée
<i>Taille de l'entité</i>		
Moins de 50 salariés	49%	51%
50 à 299 salariés	61%	39%
300 salariés et plus	58%	42%
<i>Secteur d'activité</i>		
Industrie	66%	34%
Construction	48%	52%
Tertiaire marchand	54%	46%
Tertiaire non marchand	55%	45%
<i>Organisations syndicales</i>		
Présence syndicale	61%	39%
Absence syndicale	34%	66%
<i>Thème de l'accord</i>		
Salaires seuls	56%	44%
Primes seules	66%	34%
Salaires et primes	57%	43%
Ensemble	58%	42%

Lecture : La durée des accords et avenants sur les salaires et primes est à durée déterminée dans 49% des unités signataires de moins de 50 salariés

Champ : entités du secteur privé non agricole en Auvergne-Rhône-Alpes.

Source : Dares, base Accords 2022.

Les DS sont en grande majorité les signataires des accords et le taux de signature selon les OS est proche

Les signataires des accords et avenants portant sur les salaires et primes sont à 86% des délégués syndicaux (DS). La taille de l'unité signataire jouant sur la présence des délégués syndicaux, on note une différence entre celles de moins de 50 salariés et les autres. Dans les premières, ce sont 56% des textes qui sont signés par un DS. Le taux grimpe à 92% dans les entités de 50 à 299 salariés et à 98% dans celles de 300 salariés et plus.

Le taux de signature des accords et avenants selon chaque OS varie peu, sauf pour Solidaires. La CFDT et FO ont apposé leur signature sur 92% des textes, l'UNSA sur 91%, la CFTC sur 90%, la CFE-CGC sur 89% et la CGT sur 88%. Seul le syndicat Solidaires se démarque avec un taux de signature plus en retrait (74%). La taille de l'unité signataire, le secteur d'activité ou les thèmes de négociation (salaire ou primes) ne font pas varier significativement le taux d'adhésion des OS.

Lorsqu'un DS n'a pas été désigné au sein d'une entité de moins de 50 salariés, les accords et avenants sont validés par un vote des salariés à la majorité des 2/3 dans 20% des cas ou signés par un élu non mandaté dans 15% des cas ou enfin par un élu ou un salarié mandaté dans 9% des cas. Plus généralement, dans les entités dépourvues de présence syndicale, la signature est faite dans 45% des cas par un élu non mandaté, par le vote des salariés à la majorité des 2/3 dans 34% des cas et par un élu ou un salarié mandaté dans 21% des cas.

Les augmentations générales de salaire et les primes d'ordre général sont les plus fréquentes dans les accords

L'analyse de contenu d'un échantillon de 327 accords ou avenants représentatifs de l'ensemble du point de vue de la taille de l'unité signataire et de son secteur d'activité permet d'appréhender les évolutions de la rémunération actées en 2022.

Plusieurs façons de traiter l'évolution des salaires existent dans les accords d'entreprise que l'on peut regrouper dans 6 catégories cumulatives (cf. tableau 8). On trouve en premier lieu les augmentations générales de salaire qui peuvent concerner tous les salariés ou une ou plusieurs catégories socio-professionnelles (PCS), sous réserve de critères comme une ancienneté minimale dans l'entreprise ou le type de contrat (les alternants ou titulaires de contrats aidés étant régis par d'autres règles de rémunération). Nous utilisons ici une répartition entre cadres et non-cadres pour faciliter l'analyse. A noter que 4% des accords prévoient l'exclusion des titulaires d'un CDD des augmentations générales, ce qui est *a priori* contraire à la réglementation du travail.

35% des accords sur la rémunération en 2022 visent une augmentation générale de salaire pour les cadres (cf. tableau n°8). Cependant, celle-ci ne concerne jamais les cadres seuls. Les non-cadres sont systématiquement inclus dans cette augmentation générale. Par ailleurs, dans d'autres accords, les non-cadres sont les seuls concernés. Au total, en 2022, 48% des accords visent une augmentation générale pour les non-cadres.

Les augmentations collectives de salaire sont une autre forme de traitement de l'évolution de la rémunération. Elles concernent plusieurs salariés dans l'entreprise mais sous un angle différent de la PCS. Souvent, ce sont les salariés en-dessous d'un niveau de salaire ou ceux qui occupent des postes de travail particuliers qui sont concernés. 12% des accords recourent à une augmentation collective.

Les augmentations individuelles de salaire des cadres et des non-cadres ne concernent pas l'ensemble des salariés mais seulement ceux qui sont jugés méritants par l'employeur ou l'encadrant. Le niveau d'augmentation peut différer d'un salarié à l'autre. 25% des accords prévoient ce type d'augmentation pour les cadres et 24% le prévoient pour les non-cadres. Très souvent, le système d'augmentation individuelle d'un accord englobe les deux catégories sociales (60% des cas).

Pour les non-cadres, un lien existe également entre augmentation générale et augmentation individuelle. Ainsi, lorsqu'ils bénéficient d'une augmentation individuelle, elle s'ajoute à une augmentation générale dans 71% des accords (alors que l'augmentation générale est perçue dans 41% des cas en l'absence d'augmentation individuelle). Ce lien est bien plus faible pour les cadres.

Les augmentations individuelles des cadres et non-cadres diffèrent selon les grands secteurs d'activité. Cette pratique est plus courante dans le secteur de la construction (respectivement 44% et 50% des accords), proche de la moyenne dans le secteur de l'industrie et dans le tertiaire marchand, alors qu'elle est très en retrait dans le tertiaire non marchand (8% dans les deux cas).

Un autre paramètre influe sur les augmentations de salaire, générales et individuelles : la présence syndicale. Dans les entreprises qui en sont dépourvues, les augmentations salariales sont rares.

Tableau 8 :
Evolution des salaires dans les unités signataires d'accords (en %)

	Augmentation générale des cadres	Augmentation générale des non-cadres	Augmentation individuelles des cadres	Augmentation individuelle des non-cadres	Augmentation collective (hors PCS)	Mise en conformité à la grille de classification
Taille de l'entité						
Moins de 50 salariés	40%	46%	15%	13%	9%	3%
50 à 299 salariés	35%	48%	28%	29%	9%	7%
300 salariés et plus	33%	51%	27%	22%	21%	5%
Secteur d'activité						
Industrie	38%	54%	27%	27%	9%	7%
Construction	37%	50%	44%	50%	12%	6%
Tertiaire marchand	35%	47%	26%	24%	16%	4%
Tertiaire non marchand	27%	32%	8%	8%	5%	5%
Organisations syndicales						
Présence syndicale	38%	52%	27%	26%	11%	6%
Absence syndicale	12%	12%	4%	4%	16%	4%
Ensemble	35%	48%	25%	24%	12%	6%

Lecture : L'évolution des salaires en 2022 a porté dans 40% des cas sur une augmentation générale des cadres dans les unités signataires de moins de 50 salariés.

Champ : entités du secteur privé non agricole en Auvergne-Rhône-Alpes.

Source : Dares, base Accords 2022.- échantillon représentatif de 327 accords.

Outre les augmentations salariales, certains accords prévoient la mise en place, le renouvellement, la réorganisation ou la revalorisation de primes, d'indemnités ou de gratifications. On en trouve plusieurs dizaines sous diverses appellations. Elles sont regroupées ici en trois catégories (cf. tableau 9). Celles-ci peuvent découler des conditions de travail des salariés (indemnités de déplacement, samedi ou dimanche travaillé, astreinte, remplacement...) ou être plus générales (tickets restaurant, 13ème mois, tutorat, primes au mérite, assiduité...), ou encore être exceptionnelles. Elles peuvent être versées de façon ponctuelle ou s'inscrire dans un cadre pérenne selon la durée de l'accord.

46% des accords sur la rémunération signés en 2022 prévoient des primes d'ordre général et 26% des primes liées aux conditions de travail (cf. tableau 9). Ces dernières sont plus fréquemment mobilisées dans le secteur de la construction (57% des accords) que dans les autres grands secteurs.

Enfin, les primes exceptionnelles (cf. Encadré 3) sont prévues dans 21% des accords sur la rémunération signés en 2022. Le recours à ces primes est peu fréquent dans le secteur de la construction (6%) et le tertiaire non marchand (8%).

Tableau 9 :			
Les primes dans les unités signataires d'accords (en %)			
	Primes sur les conditions de travail	Primes d'ordre général	Primes exceptionnelles
Taille de l'entité			
Moins de 50 salariés	31%	48%	23%
50 à 299 salariés	26%	42%	20%
300 salariés et plus	21%	54%	25%
Secteur d'activité			
Industrie	25%	45%	24%
Construction	57%	50%	6%
Tertiaire marchand	24%	43%	25%
Tertiaire non marchand	22%	54%	8%
Organisations syndicales			
Présence syndicale	26%	36%	21%
Absence syndicale	28%	47%	25%
Ensemble	26%	46%	21%

Lecture : L'évolution de la rémunération en 2022 a porté dans 31% des cas sur la mise en place ou une revalorisation de primes liées aux conditions de travail dans les unités signataires de moins de 50 salariés.

Champ : entités du secteur privé non agricole en Auvergne-Rhône-Alpes.

Source : Dares, base Accords 2022.- échantillon représentatif de 327 accords.



Bibliographie

Dictionnaire social « Négociations obligatoires dans l'entreprise », Editions législatives 2023

HIGOUNENC Cécile, Les grèves en 2019 : une hausse portée par la contestation de la réforme des retraites, DARES Résultats n°51, octobre 2021.

PESENTI Mathilde, La négociation collective d'entreprise en 2021 : regain de dynamisme après la crise sanitaire, DARES Résultats n°35, juin 2023.

Dernières publications

Accessibles sur <http://www.auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr>

(Rubrique Etudes et Statistiques – Retrouver les publications)

Etudes :

Eléments sur les personnes en situation de handicap dans le Rhône – JAKSE Christine (DREETS ARA), juillet 2023

Temps partiel, contrat court : travailler et gagner moins que le SMIC, DECORME Hélène (INSEE), LECROART Aude (INSEE), INSEE Analyses Auvergne-Rhône-Alpes n°166, juillet 2023

Les pratiques des comités sociaux et économiques d’Auvergne-Rhône-Alpes en matière de santé, sécurité et conditions de travail – GRAFF Didier, MEYER Pascale (DREETS ARA), mars 2023

L’évolution de l’apprentissage en Auvergne-Rhône-Alpes – SEON Martial (DREETS ARA), février 2023

Chômage, emploi et niveau de vie des personnes de 20 à 29 ans – GRAFF Didier (DREETS ARA), février 2023

Une insertion professionnelle des 16-29 ans très hétérogène, mais toujours fortement liée au diplôme – GAUTHAY Grégoire, PRIVAS Christophe (INSEE), en partenariat avec SEON Martial et JAKSE Christine (DREETS ARA), décembre 2022

Les librairies en Auvergne-Rhône-Alpes – SOUTOUL Fanny (DREETS ARA), décembre 2022
Les tensions sur le marché du travail en 2021 – OLKOWICZ Isabelle (Pôle emploi), VAN PUymbroeck Cyrille (DREETS ARA), octobre 2022

Panorama statistique 2021 - Cohésion sociale– coordination : GUILLAUME Sabine (DREETS ARA), juillet 2022

Près de 3 millions de personnes ressentent des soucis financiers à l’aube de la crise financière, AUDE Johanne, BIANCO Emma (INSEE) en partenariat avec GUILLAUME Sabine et JAKSE Christine (DREETS ARA), juin 2022

Chiffres clés :

Demande d’emploi régionale et départementale, 2ème trimestre 2023, DREETS ARA –Pôle emploi, juillet 2023

Taux de chômage régional et départemental au 1er trimestre 2023 – TAVERNET Michèle, DREETS ARA, juillet 2023

Emploi salarié régional et départemental au 1^{er} trimestre 2023 – TAVERNET Michèle, DREETS ARA, juillet 2023

Note de conjoncture régionale, 1^{er} trimestre 2023, DREETS ARA, juin 2023



**PRÉFÈTE
DE LA RÉGION
AUVERGNE-
RHÔNE-ALPES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités

Directrice de la publication : Isabelle Notter

Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités Auvergne-Rhône-Alpes

Service Étude, Statistique, Évaluation (SESE)

Etude réalisée par Didier Graff

N°ISBN : **978-2-11-172536-2**

Tour Swisslife – 1, Boulevard Vivier Merle – 69443 LYON CEDEX 03

Téléphone : 04 72 68 29 00

Internet : <http://www.auvergne-rhone-alpes.dreets.gouv.fr>