

Négociation sur les rémunérations en entreprise : quel contenu et quels résultats ?

Analyse de 1 975 accords conclus entre 2021 et 2023
réalisée grâce à la solution d'IA Générative **SiaGPT**



Sébastien Vernède

Associate Partner HR & Transformation Sia Partners
sebastien.vernede@sia-partners.com

Christian Pellet

Président Sextant Expertise
christian.pellet@sextant-expertise.fr

Marie Bouny

Docteure en Droit, Partner Stratégie et innovation sociale
Marie.bouny@sia-partners.com

Olivier Kuhn

Responsable de filière pôle social
olivier.kuhn@sextant-expertise.fr

1. Les enseignements clefs de l'étude

2. Méthodologie : une étude inédite mobilisant les dernières technologies d'intelligence artificielle générative

3. Panorama des entreprises signataires d'accords sur les rémunérations en France entre 2021 et 2023

4. Analyse des thématiques couvertes par les accords :

- a) Augmentations générales et individuelles (AG / AI)
- b) Prime de partage de la valeur (PPV)
- c) Suppléments d'intéressement et de participation
- d) Egalité professionnelle
- e) Mobilité durable

Annexe : Présentation de Sextant Expertise, Sia Partners et des auteurs de l'étude

La négociation sur les rémunérations, moment majeur du dialogue social dans les entreprises

- La négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur fait partie des trois **négociations obligatoires** au niveau des entreprises.
- Cette négociation est obligatoire dans toutes les entreprises où sont constituées **une ou plusieurs sections syndicales** d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical.
- Elle doit porter sur les **salaires effectifs** (ensemble des éléments de rémunérations effectivement versés) et concerner **tous les salariés de l'entreprise**.
- La négociation peut aboutir soit à **un accord collectif** majoritaire, soit à une **décision unilatérale de l'employeur**.

— Principaux thèmes de négociation —



Le salaire de base : augmentations générales et individuelles



Les primes récurrentes ou exceptionnelles : primes variables, primes d'activités, primes exceptionnelles



L'égalité professionnelle : mesures de rattrapage d'écart de rémunérations entre les femmes et les hommes



Le partage de la valeur et l'épargne salariale : suppléments d'intéressement et de participation, abondement PEE et PERCO



Les périphériques de rémunération: forfait mobilité durable, tickets restaurant, etc.

Les enseignements clefs de l'étude | Panorama de la négociation par taille d'entreprise, secteur et organisations syndicales

Un dialogue social sur les rémunérations à la peine dans les PME

Seules 5% des PME ont conclu un accord sur les rémunérations entre septembre 2021 et août 2023, contre 65% des ETI. A l'inverse, les grandes entreprises sont couvertes en moyenne par 4,1 accords (celles-ci pouvant négocier au niveau du Groupe et des entreprises).

Un secteur industriel moteur dans la négociation et la conclusion d'accords sur les rémunérations

L'industrie représente 7% des entreprises françaises mais 29% des accords conclus sur les rémunérations. A l'inverse, des secteurs comme la construction ou les activités immobilières signent un faible volume d'accords au regard de leur poids dans l'économie.

Les deux grandes organisations syndicales, CFDT et CGT, loin devant en termes de signature d'accords sur les rémunérations

La CFDT a signé près de la moitié des accords sur la période étudiée. La CGT arrive en deuxième rang, avec 38% des accords signés. SUD Solidaires n'a signé que 3% des accords sur les rémunérations sur la période étudiée, en lien avec son niveau de représentativité.

Les enseignements clefs de l'étude | Augmentations générales et individuelles

Des mesures d'augmentation générale des salaires ayant le vent en poupe dans le contexte inflationniste

86% des accords prévoient une augmentation générale des salaires, une proportion en hausse sur la période étudiée. Entre septembre 2021 et février 2022, 82% des accords prévoyaient une augmentation générale. Cette proportion a augmenté de façon constante sur la période pour atteindre 90% entre mars et août 2023.

Une plus grande individualisation des augmentations et une plus grande variété de dispositifs dans les grandes entreprises

Entre 2021 et 2023, 50% des accords du périmètre mentionnent des augmentations individuelles. Cette proportion reste stable sur la période étudiée. Les entreprises de 1000 salariés et plus prévoient des augmentations individuelles dans leurs accords dans 61% des cas contre 48% pour les PME. A noter que, de façon générale, les grandes entreprises prévoient une plus grande variété de dispositifs que les petites.

Une individualisation des enveloppes d'augmentation significativement plus importante dans les secteurs de la construction, de l'industrie et de l'information / communication

71% des accords dans le secteur de la construction prévoient des mesures d'augmentation individuelle et plus de 6 sur 10 dans les secteurs de l'information / communication et de l'industrie. Ces mesures sont en revanche peu mobilisées dans le secteur de la santé et du transport (20%).

Les enseignements clefs de l'étude | Prime « Macron » de partage de la valeur

Un succès modeste pour la prime de partage de la valeur (PPV) dans les accords NAO

Sur l'ensemble du périmètre analysé, seule 1 entreprise sur 20 a signé un accord prévoyant une prime de partage de la valeur (PPV ou « prime Macron ») entre septembre 2021 et août 2023.

728 € : le montant moyen de PPV prévu par les accords

44% des accords prévoient une PPV inférieure ou égale à 500 € et seuls 23% prévoient une prime supérieure à 1 000 €.

Pour autant, une adoption du dispositif et un montant moyen en hausse sur la période étudiée

La proportion d'accords prévoyant une PPV a connu un pic à 9% des accords signés entre juillet et septembre 2022, au plus fort de l'inflation. De même, le montant moyen de PPV a progressé sur la période pour atteindre 1 041 € sur le dernier semestre étudié. A noter que ce dispositif perdra de son attractivité à partir de 2024.

Une adoption plus forte dans le secteur de l'immobilier, et avec des montants plus conséquents dans le secteur du commerce

12% des accords conclus dans le secteur immobilier prévoient une prime de partage de la valeur. Dans le secteur du commerce, celle-ci est sensiblement supérieure à la moyenne nationale avec un montant moyen de 1 217 €.

Les enseignements clefs de l'étude | Les autres sujets abordés dans les négociations sur les rémunérations

Les écarts de rémunération femmes-hommes, un sujet abordé dans près de 2/3 des entreprises

63 % des accords prévoient des mesures en lien avec l'égalité femmes-hommes.

Les enjeux de mobilité durable : un sujet qui peine à émerger comme enjeu de négociation...

On ne note pas de progression marquée des thématiques de mobilité durable dans les accords sur la rémunération conclus. Sur le premier semestre étudié, 12% des accords prévoyaient des dispositions sur ce thème contre 11% lors du dernier semestre étudié.

... à part dans les grandes entreprises et celles situées en Ile-de-France

Dans les grandes entreprises, la proportion d'accords prévoyant des dispositions relatives à la mobilité durable monte à 20%. De même, 31% des entreprises situées en Ile de France intégraient des mesures sur le sujet dans leur accord sur les rémunérations.

- 
1. Les enseignements clefs de l'étude
 2. **Méthodologie : une étude inédite mobilisant les dernières technologies d'intelligence artificielle générative**
 3. Panorama des entreprises signataires d'accords sur les rémunérations en France entre 2021 et 2023
 4. Analyse des thématiques couvertes par les accords :
 - a) Augmentations générales et individuelles (AG / AI)
 - b) Prime de partage de la valeur (PPV)
 - c) Suppléments d'intéressement et de participation
 - d) Egalité professionnelle
 - e) Mobilité durable

Annexe : Présentation de Sextant Expertise, Sia Partners et des auteurs de l'étude

Une méthodologie mobilisant l'Intelligence artificielle pour une analyse statistique du contenu des accords collectifs déposés sur Légifrance

1

Collecte des données

- Récupération de **11 290 accords** traitant des négociations sur les rémunérations de 2021 à 2023 disponibles sur le site de Légifrance ;
- Identification des critères de représentativité ;
- Sélection de **1 975 accords** représentatifs.



2

Structuration et traitement des données

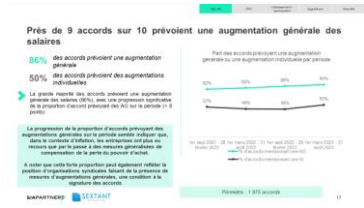
- **Contrôle et enrichissement** de la donnée avec des bases de données complémentaires (INSEE, Ministère du travail) ;
- **Utilisation de SiaGPT**, solution d'IA Générative développée par Sia Partners pour identifier, extraire et structurer de manière automatique les informations clés contenues dans les accords ;
- Réalisation de **contrôles de données** pour s'assurer de la fiabilité.


SIA GPT

3

Restitution de l'analyse

- Analyse et croisement des données avec des experts RH de Sia Partners et Sextant Expertise permettant d'**identifier les dynamiques** à l'œuvre en matière de **dialogue social** dans les entreprises sur les thématiques de la rémunération et du partage de la valeur dans un contexte inflationniste.



- 
1. Les enseignements clefs de l'étude
 2. Méthodologie : une étude inédite mobilisant les dernières technologies d'intelligence artificielle générative
 3. **Panorama des entreprises signataires d'accords sur les rémunérations en France entre 2021 et 2023**
 4. Analyse des thématiques couvertes par les accords :
 - a) Augmentations générales et individuelles (AG / AI)
 - b) Prime de partage de la valeur (PPV)
 - c) Suppléments d'intéressement et de participation
 - d) Egalité professionnelle
 - e) Mobilité durable

Annexe : Présentation de Sextant Expertise, Sia Partners et des auteurs de l'étude

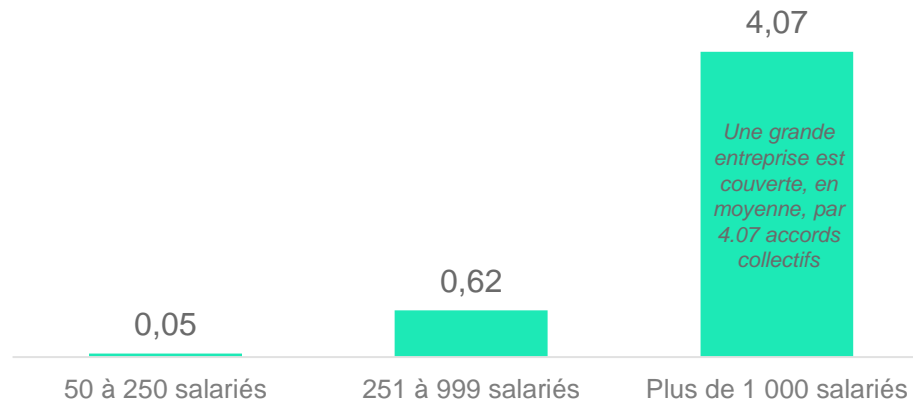
La conclusion d'accords sur les rémunérations dans les PME reste marginale, seule 1 sur 20 ayant conclu un accord entre 2021 et 2023

Les grandes entreprises signent en moyenne 4,1 accords collectifs sur une période de 2 ans. Ce nombre peut s'expliquer par des négociations conduites à différents niveaux.

En revanche, seules 5% des PME et 62% des entreprises de taille moyenne ont conclu un accord sur la période sur la même période

La part limitée de PME ayant conclu un accord NAO sur la période interpelle au regard de l'enjeu salarial en période d'inflation. Elle peut s'expliquer notamment par le déficit de maillage syndical dans les petites entreprises mais également par un dépôt non systématique des accords sur Légifrance.

Nombre moyen d'accords par entreprise selon la tranche d'effectifs des entreprises de septembre 2021 à août 2023



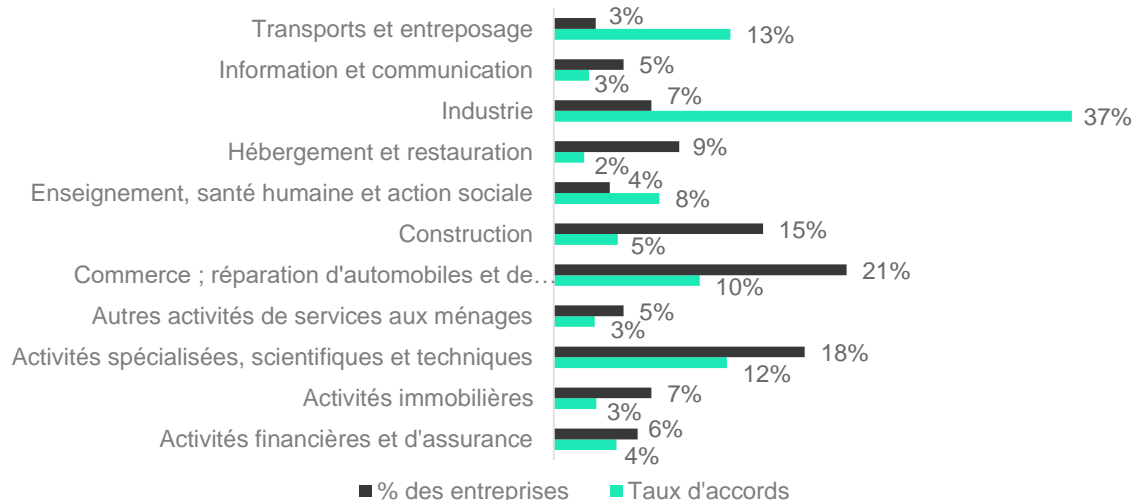
Périmètre : 11 290 accords

La conclusion d'accords sur les rémunérations est particulièrement dynamique dans le secteur de l'industrie et des transports

Le secteur de l'industrie présente un taux très élevé d'accords sur le périmètre (37%), alors même qu'il ne représente que 7% des entreprises françaises, tout comme le secteur des transports (13% d'accords pour 3% des entreprises).

A l'inverse, certains secteurs comme le commerce ou la construction, qui rassemblent un grand nombre d'entreprises, ont un taux de conclusion d'accords très faible, ce qui peut s'expliquer, en partie, par la taille d'effectif généralement faible dans ces secteurs, et par conséquent l'absence de représentation syndicale.

Proportion d'accords signés par secteur comparé au poids du secteur dans l'économie française en termes de nombre d'entreprises



Périmètre : 1 975 accords

La CFDT a signé près de la moitié des accords sur la période étudiée, et la CGT près de 40%

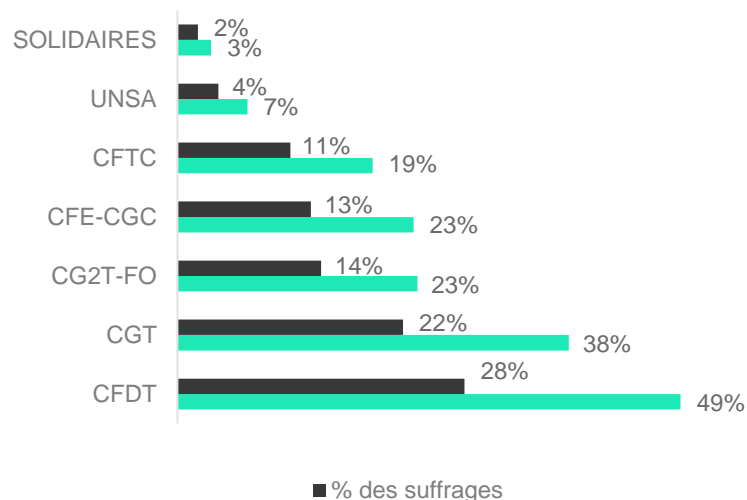
La CFDT, qui représente à l'échelle nationale 28% des suffrages exprimés aux élections professionnelles, a signé près de la moitié (49%) des accords du périmètre et est donc le syndicat qui signe le plus d'accords.

La CGT arrive en deuxième rang, avec 38% des accords signés.


SUD / Solidaires et l'UNSA sont les syndicats qui signent le moins d'accords (respectivement 3% et 7%).

Si la présence de la CFDT et de la CGT dans un grand nombre d'entreprises favorise leur sur-représentation dans les organisations syndicales signataires d'accords NAO, il est à noter que la CGT a une forte propension à signer ces accords. Les taux de signature supérieurs aux taux de représentativité traduisent également un taux important d'accords signés par plusieurs organisations syndicales.

Proportion d'accords signés comparés à la représentativité des syndicats



Périmètre : 1 975 accords

- 
1. Les enseignements clefs de l'étude
 2. Méthodologie : une étude inédite mobilisant les dernières technologies d'intelligence artificielle générative
 3. Panorama des entreprises signataires d'accords sur les rémunérations en France entre 2021 et 2023
 4. **Analyse des thématiques couvertes par les accords :**
 - a) Augmentations générales et individuelles (AG / AI)
 - b) Prime de partage de la valeur (PPV)
 - c) Suppléments d'intéressement et de participation
 - d) Egalité professionnelle
 - e) Mobilité durable

Annexe : Présentation de Sextant Expertise, Sia Partners et des auteurs de l'étude

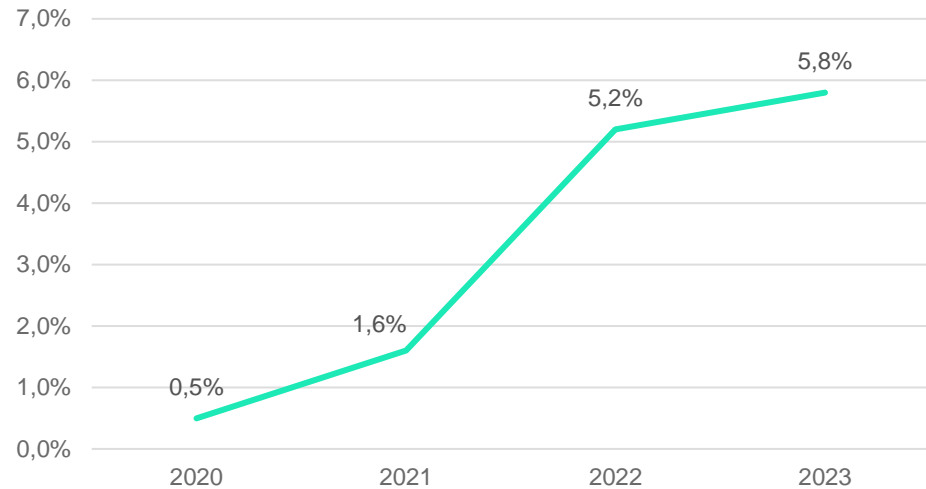
Le contexte inflationniste au cœur des négociations annuelles obligatoires sur la période étudiée

Le taux d'inflation a plus que triplé entre 2021 et 2022, ce qui a nécessairement eu un impact sur les enjeux des négociations sur les salaires entreprise.

Pour cela, différents leviers peuvent être mobilisés : les **augmentations individuelles (AI) et générales (AG)**, les **primes** (dont la **Prime de partage de la valeur**) et d'autres dispositifs périphériques (suppléments d'intéressement et / ou de participation), mesures dédiées à la mobilité, à l'égalité hommes-femmes.

Nous allons approfondir dans les pages suivantes la présence de l'ensemble de ces dispositifs dans les accords.

Evolution de l'inflation en France entre 2022 et 2023



Source : INSEE / Banque de France pour la prévision 2023

← Périumètre des accords étudiés →

Le contenu d'un accord sur les rémunérations en entreprise entre 2021 et 2023

86%

Des accords prévoient une **augmentation générale ou collective des salaires**

11%

Des accords prévoient le versement d'un **supplément d'intéressement ou de participation**

50%

Des accords prévoient une **enveloppe d'augmentation individuelle**

63%

Des accords prévoient des mesures en lien avec **l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

5%

Des accords prévoient une **prime de partage de la valeur (ou « prime Macron »)**

13%

Des accords prévoient des mesures relatives à la **mobilité durable**

Près de 9 accords sur 10 prévoient une augmentation générale des salaires

86% des accords prévoient une augmentation générale

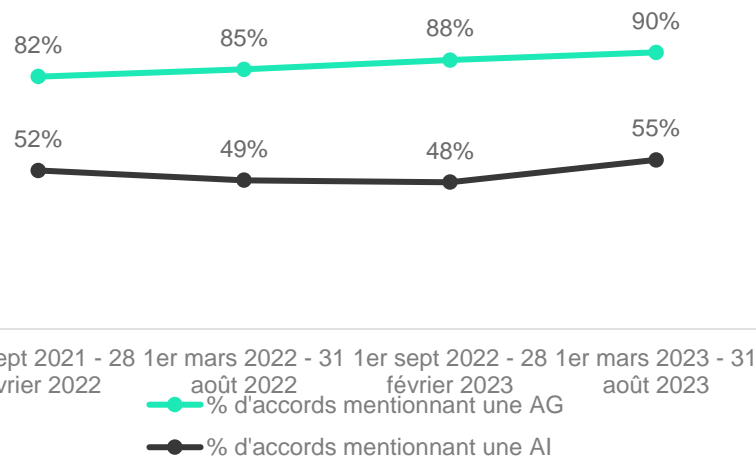
50% des accords prévoient des augmentations individuelles

La grande majorité des accords prévoient une augmentation générale des salaires (86%), avec une progression significative de la proportion d'accord prévoyant des AG sur la période (+ 8 points).

La progression de la proportion d'accords prévoyant des augmentations générales sur la période semble indiquer que, dans le contexte d'inflation, les entreprises ont plus eu recours que par le passé à des mesures généralisées de compensation de la perte du pouvoir d'achat.

A noter que cette forte proportion peut également refléter la position d'organisations syndicales faisant de la présence de mesures d'augmentations générales, une condition à la signature des accords

Part des accords prévoyant une augmentation générale ou une augmentation individuelle par période



Périmètre : 1 975 accords

Les grandes entreprises recourent à une plus grande individualisation des augmentations et une plus grande variété de dispositifs

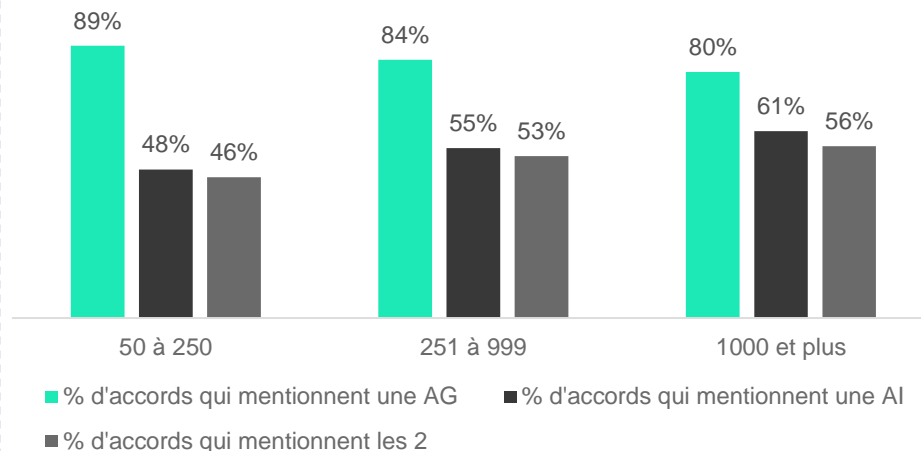
La taille de l'entreprise est directement corrélée au niveau de recours à des mesures générales (AG) ou individuelles (AI). En effet, 9 PME sur 10 prévoient des augmentations générales contre 8 grandes entreprises sur 10 ; et à l'inverse, 61% des grandes entreprises prévoient des augmentations individuelles contre 46% des PME.

A noter également que les grandes entreprises prévoient, pour plus de la moitié d'entre elles, une combinaison d'AG et d'AI.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer l'individualisation plus importante des rémunérations dans les grandes entreprises :

- Une population de cadre plus importante,
- Une plus grande diversité de métiers, et donc de situation,
- Une culture de la performance individuelle,
- Des « packages » d'avantages sociaux et de rémunération plus importants.

Part des accords prévoyant des AG et/ou des AI selon la tranche d'effectifs des entreprises



Périmètre : 1 975 accords

L'individualisation des enveloppes d'augmentation est très variable selon le secteur d'activité

Dans l'essentiel des secteurs d'activité, la proportion d'accords prévoyant des AG est supérieure ou égale à 80% :

- 1 | Activités immobilières (93%)
- 2 | Industrie (92%)
- 3 | Hébergement et restauration (92%)

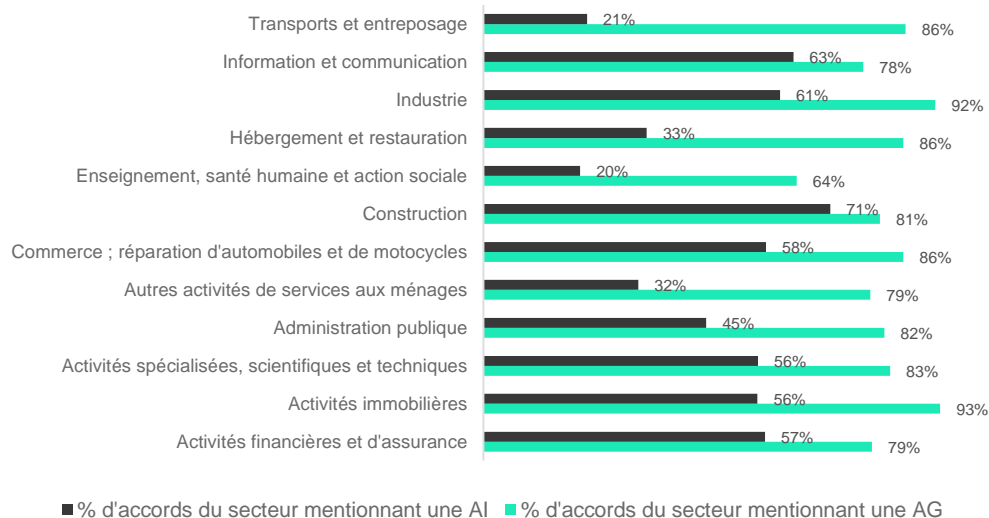
En revanche, concernant les augmentations individuelles, on constate une grande disparité par secteur (entre 20% et 71% selon les secteurs) :

- 1 | Construction* (71%)
- 2 | Information / Communication (63%)
- 3 | Industrie (61%)

* La fréquence des mesures d'AI dans la construction est à pondérer par le faible taux de signature d'accords dans ce secteur.

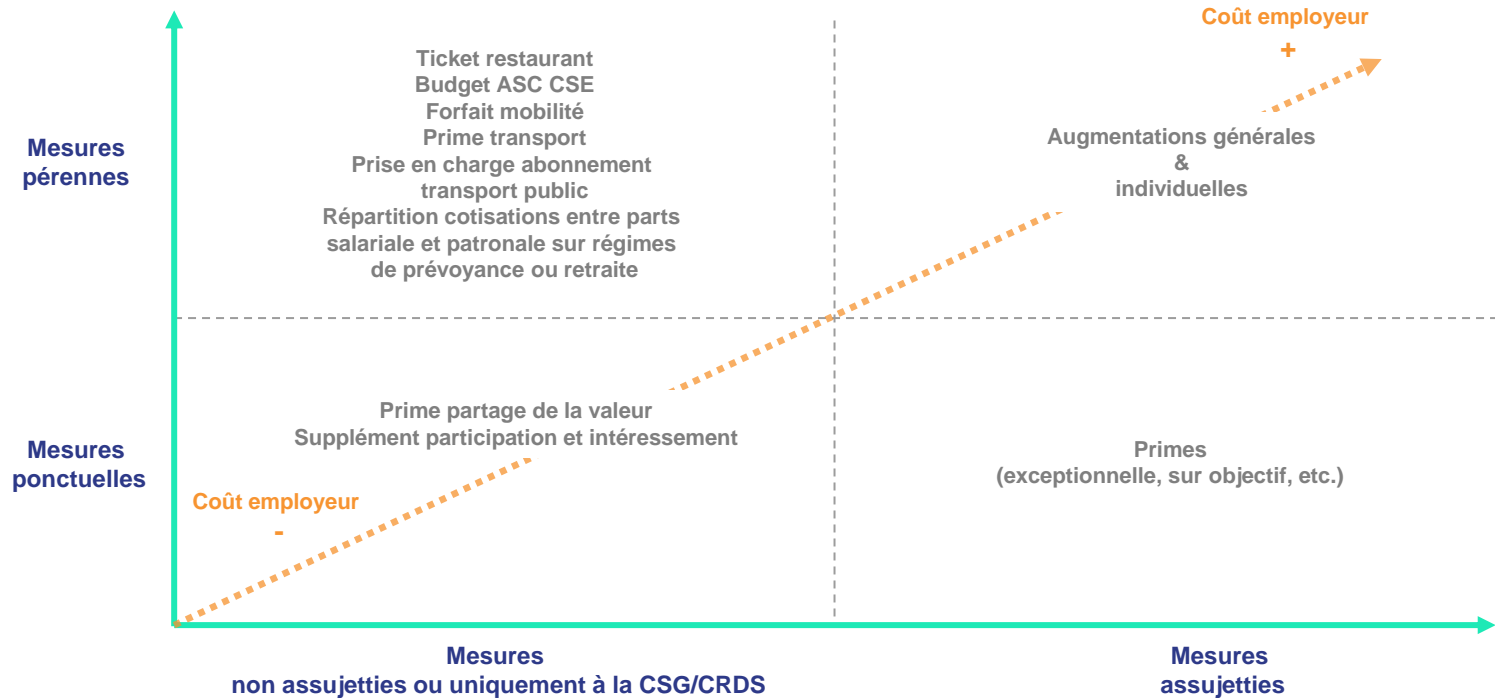
A l'inverse, seules 20% des accords du secteur santé et action sociale ; et 21% du secteur du transport prévoient des AI.

Part des accords mentionnant ou non des dispositifs d'AG et / ou AI pour chaque secteur



Périmètre : 1 975 accords

Rappel : la négociation salariale ne concerne pas que les AG/AI. Être agile et créatif augmente les chances de conclure



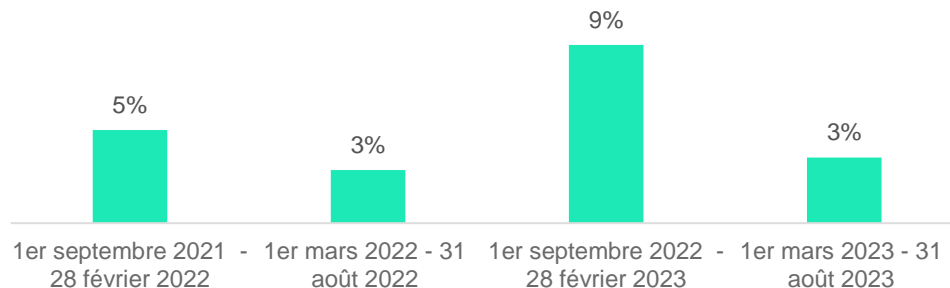
Seule une entreprise sur 20 s'est emparée du dispositif de prime de partage de la valeur (PPV) dans un accord sur les rémunérations sur la période étudiée

La proportion d'accords sur les rémunérations prévoyant une prime de partage de la valeur reste très limitée, en moyenne 5% sur l'ensemble de la période étudiée.

Cette proportion est néanmoins en progression sur la période, avec un pic à 9% entre septembre 2022 et février 2023, correspondant au pic d'inflation constaté en France.

L'étude porte sur le dispositif de « prime de partage de la valeur » et sa version précédente « la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat »

Evolution de la proportion d'accords prévoyant une PPV par période



Périmètre : 1975 accords étudiés
dont 103 prévoient une PPV

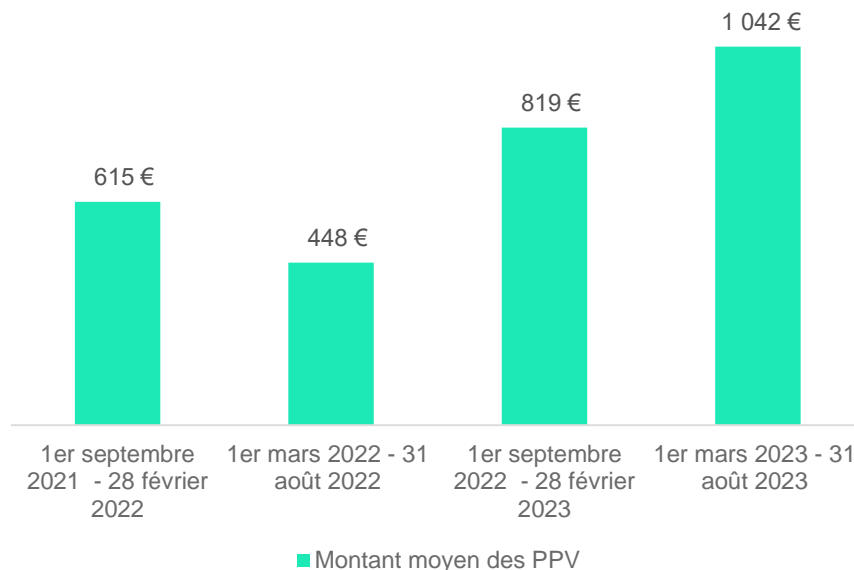
Le montant moyen de prime de PPV prévu par les accords s'établit à 728 € sur la période, en hausse sensible sur fin 2022 / début 2023

728 € de PPV en moyenne

Le dispositif de prime de partage de la valeur permet le versement d'une prime d'un montant maximal de 3 000 € (ou de 6 000 € sous conditions) exonérée de cotisations et d'imposition sous conditions) et jusqu'à fin 2023).

Les montants constatés restent loin de ces plafonds, bien qu'en nette hausse depuis fin 2022 pour atteindre un montant moyen supérieur à 1 000 € sur le dernier semestre étudié.

Montant moyen de PPV par période



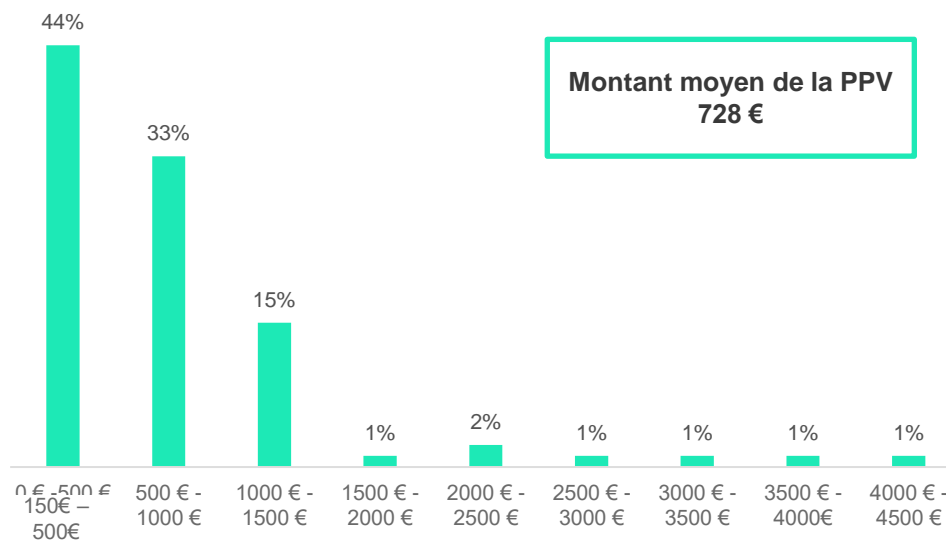
Périmètre : 1975 accords étudiés
dont 86 mentionnent un montant de PPV

Si quelques entreprises se distinguent par une PPV aux montants élevés, la majorité d'entre elles prévoit une prime allant de 150 € à 1 000 €

Seuls 3% des accords étudiés prévoient un montant de PPV correspondant aux plafonds prévus par le législateur (3 000 € ou 6 000 € selon les cas) ; le montant maximum identifié sur le périmètre étant de 4 500 €.

En outre, près de la moitié des accords prévoyant PPV (44%) indiquent un montant compris entre 150 € et 500 €, et près de 80% prévoient un montant inférieur à 1 000 €.

Ventilation des accords conclus par montant de PPV



Périmètre : 1975 accords étudiés
dont 86 mentionnent un montant de PPV

Le secteur de l'immobilier est celui qui s'est le plus emparé du dispositif de PPV dans les accords sur la rémunération

Top 3 des secteurs prévoyant le plus de PPV par rapport au nombre d'accords

- 1 Activités immobilières : **12%**
- 2 Activités financières et d'assurance : **8%**
- 3 Industrie : **6%**

Top 3 des secteurs prévoyant les montants les plus élevés en termes de PPV

- 1 Commerce : **1 217 €**
- 2 Activités financières et d'assurance : **1 042 €**
- 3 Industrie : **781 €**

On observe une grande disparité entre les secteurs concernant la part d'accords prévoyant des PPV. Si certains secteurs comme l'immobilier ou les activités financières et d'assurance s'approchent des 10% d'accords mentionnant une PPV, d'autres secteurs comme la construction (2%) ou le secteur public (1%) ont une adoption marginale du dispositif dans les accords sur les rémunérations.

La disparité est également très forte en termes de montant avec une PPV moyenne de 1 217 € dans le secteur du commerce et supérieur à 1 000 € dans les activités financières et d'assurance contre 175 € en moyenne dans le secteur de la construction.

Périmètre : 1975 accords étudiés
dont 86 mentionnent un montant de PPV

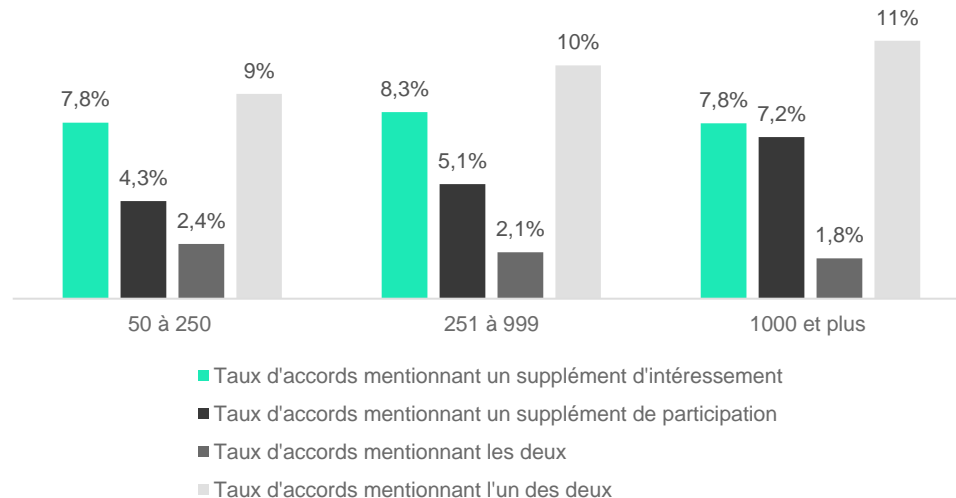
Environ un accord sur 10 prévoit le versement de suppléments de participation ou d'intéressement

10,7 % des accords prévoient un supplément d'intéressement ou de participation

La proportion d'entreprises prévoyant des dispositions relatives au versement de supplément d'intéressement ou de participation est légèrement corrélée à la taille de l'entreprise (11% dans les accords conclus dans les grandes entreprises contre 9% dans les plus petites).

Les suppléments d'intéressement ou participation permettent de verser, exceptionnellement, un montant supérieur au résultat des formules légales ou conventionnelles avec une application, sous condition, des avantages sociaux et fiscaux de ces dispositifs.

Répartition, par taille d'effectifs des accords prévoyant un supplément d'intéressement et/ou participation



Périmètre : 1 975 accords

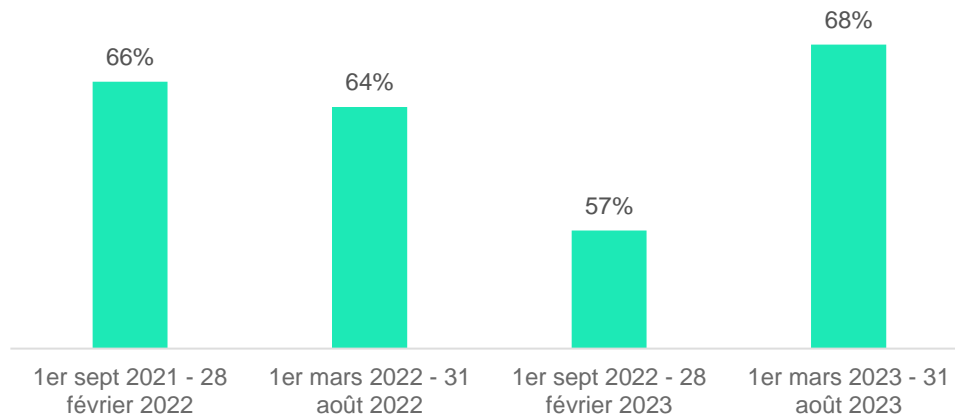
Les enjeux d'égalité femmes-hommes sont un sujet de négociation courant dans le cadre des négociations sur la rémunération

63,3 % des accords **mentionnent** les enjeux d'égalité femmes-hommes

Le pourcentage d'accords mentionnant les enjeux d'égalité femmes-hommes est plutôt stable depuis 2 ans, avec un peu moins 2/3 des accords en moyenne qui prévoient des dispositions sur le sujet.

Pour approfondir sur le sujet de la négociation sur l'égalité professionnelle, nous vous invitons à consulter notre étude sur plus de 13 000 accords égalité professionnelle.

Part des accords mentionnant les enjeux d'égalité femmes-hommes par période étudiée



Périmètre : 1 975 accords

La prise en compte des enjeux de mobilité durable n'émerge pas dans les négociations sur les rémunérations alors que la loi d'orientation des mobilités permet une négociation sur ce thème

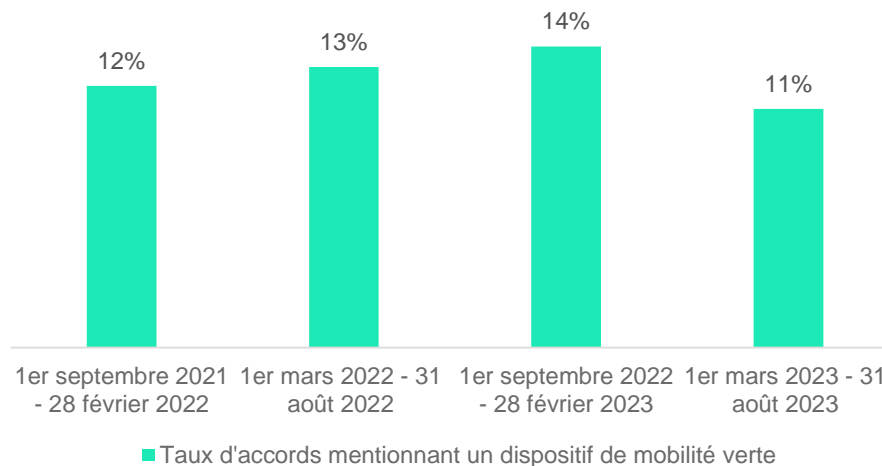
Les enjeux de mobilité durable sont abordés dans un peu plus de 10% des accords.

Alors qu'on aurait pu imaginer que les enjeux de transition écologique et de coût de l'énergie se seraient traduits par une forte hausse de la prise en compte de ces sujets dans les négociations en entreprise, cette proportion reste globalement stable sur la période.

L'analyse a été réalisée en identifiant un large panel de mesures liées à la mobilité durable, détaillées dans les pages suivantes ; et en analysant leur présence dans les accords.

En effet, ces mesures sont rarement libellées dans un chapitre dédié à la mobilité durable.

Part d'accords mentionnant au moins un dispositif de mobilité durable par période



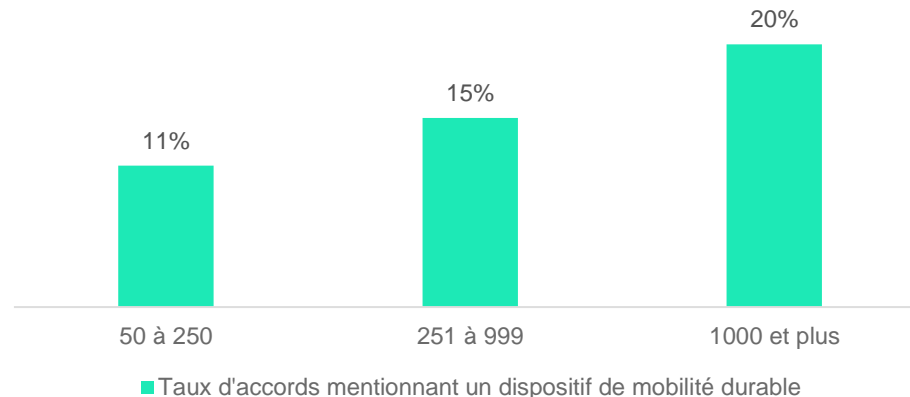
Périmètre : 1 975 accords

Les grandes entreprises mentionnent davantage les enjeux de mobilité durable dans leurs accords sur les rémunérations

La majorité des accords (58%) issus du périmètre global concernent des entreprises de moins de 250 personnes. Pour autant, le taux d'accords prévoyant un / des dispositif(s) de mobilité durable est faible et ne concerne que 11% des accords du périmètre.

En revanche, plus les entreprises ont des effectifs importants, plus le taux d'accords mentionnant un/des dispositifs de mobilité durable est élevé. Ainsi, pour les entreprises de taille moyenne, 15% des accords mentionnent un/ des dispositif(s), et pour les grandes entreprises, ce taux monte à 20%.

Part d'accords mentionnant au moins un dispositif de mobilité durable par taille d'entreprise



Périmètre : 1 639 accords

Les dispositions relatives à la mobilité durable sont particulièrement présentes dans les entreprises franciliennes et le secteur public

Top 3 des secteurs prévoyant le plus fréquemment des dispositifs de mobilité durable par rapport au nombre d'accords du secteur

- 1 Administration publique : **36%**
- 2 Information et communication : **27%**
- 3 Construction : **24%**

Si la prise en compte des enjeux de mobilité durable reste limitée (entre 10 et 15% en moyenne), certains secteurs comme l'administration publique, l'information et communication ou la construction semblent s'être plus emparés du sujet dans leurs négociations sur les rémunérations.

Top 3 des régions prévoyant le plus fréquemment des dispositifs de mobilité durable par rapport au nombre d'accords dans la région

- 1 Ile de France : **31%**
- 2 Pays de la Loire : **11%**
- 3 Auvergne – Rhône-Alpes : **10%**

L'Ile de France ressort très nettement comme la région dans laquelle les mesures en lien avec la mobilité durable sont les plus fréquentes.

Panorama des mesures en lien avec la mobilité durable

86%

Des mesures portent sur la mise en place d'un **forfait mobilité durable**

38%

Des mesures incitent à **l'achat ou l'usage d'un vélo**

59%


Des mesures portent sur le développement du **covoiturage**

35%

Des mesures prévoient un **remboursement d'abonnements de transport en commun supérieur à l'obligation légale**

57%

Des mesures incitent à **l'achat ou l'usage d'un véhicule électrique**

- 
1. Les enseignements clefs de l'étude
 2. Méthodologie : une étude inédite mobilisant les dernières technologies d'intelligence artificielle générative
 3. Panorama des entreprises signataires d'accords sur les rémunérations en France entre 2021 et 2023
 4. Analyse des thématiques couvertes par les accords :
 - a) Augmentations générales et individuelles (AG / AI)
 - b) Prime de partage de la valeur (PPV)
 - c) Suppléments d'intéressement et de participation
 - d) Egalité professionnelle
 - e) Mobilité durable

Annexe : Présentation de Sia Partners, Sextant Expertise et des auteurs de l'étude

Présentation de Sextant Expertise et Sia Partners

SIAPARTNERS

Pionnier du Consulting 4.0, Sia Partners réinvente le métier du conseil et apporte un regard innovant et des résultats concrets à ses clients. Nous avons développé des solutions basées sur l'Intelligence Artificielle et le design pour augmenter l'impact de nos missions de conseil. Avec 2 800 consultants dans 19 pays, nous allons générer un chiffre d'affaires de 370 millions d'euros sur l'exercice en cours. Notre présence globale et notre expertise dans plus de 30 secteurs et services nous permettent d'accompagner nos clients dans le monde entier. A travers notre démarche "Consulting for Good", nous mettons notre expertise au service des objectifs RSE de nos clients et faisons du développement durable un levier de performance pour nos clients..



Créé en 1996, Sextant Expertise est un cabinet d'expertise indépendant qui conseille les élus des CSE et les négociateurs syndicaux. Composé d'experts aux profils variés et complémentaires, il accompagne les CSE dans toutes les missions stratégiques, économiques, sociales, santé et conditions de travail et les délégués syndicaux dans l'ensemble du champ de la négociation en entreprise (NAO, Egalité professionnelle, QVCT, Temps de travail, GEPP, PSE, APC, etc.)

Présentation de Sia Partners

Nous sommes une entreprise mondiale ayant connu une croissance constante au cours des 20 dernières années



2 800 consultants



45 bureaux dans **19** pays



455M€ CA FY22

Nous investissons massivement dans la technologie et le design afin de nous adapter continuellement aux nouveaux défis de nos clients



5 centres d'IA



10 Design Centers



850 Clients
92% de clients récurrents

Nous enrichissons notre expertise en investissant dans la R&D et en optimisant notre proximité avec les industries de nos clients



4% de nos revenus sont investis en R&D



200k+ Followers sur LinkedIn

Nos expertises en RH & Transformation

Performance RH & Digital RH



Stratégie & performance RH

Alignement stratégique de la fonction RH
Organisation et pilotage de la performance de la fonction RH



Gestion des Compétences et Talents

GPEC et Strategic Workforce Planning
Gestion des talents et développement RH
Marque employeur & EVP



Transformations du travail

Nouveaux modes de travail & Travail Hybride
Déménagement d'entreprise / Bureaux du futur
RH 4.0 & Réalité virtuelle



Stratégie sociale

Documentation sociale et support aux procédures IRP
Support à la négociation d'accords collectifs
Upskilling / Reskilling / Outskilling / Transition Collective



Digital RH & SIRH

Stratégie Digital RH
Architecture et schéma directeur du SIRH
Audit de projets SIRH complexes
Aide au choix et au déploiement de solutions
Digitalisation et robotisation des processus RH



RSE & Diversité et Inclusion

Qualité de vie et santé au travail (RPS, absentéisme...)
Expérience collaborateur
Diversité et Inclusion (définition de stratégie, certifications)

Leadership, Coaching & Formation



Sia Institute

Organisme de formation certifié Qualiopi
Conseil aux universités d'entreprise et aux directions formation



Leadership

Programme de dirigeants
Efficacité d'équipe
Modèle SOCIAL STYLE® (TRACOM®)



Assessment & Transformation culturelle

Baromètre culturel
Culture et Valeurs
Transformations culturelles



Coaching

Coaching individuel
Coaching d'équipe
Coaching d'organisation



Événementiel

Séminaires & Conventions

Business Transformation



Plan stratégique d'entreprise & mutations

Vision & Plan stratégique
TOM (Target Operating Model)
Due diligence stratégique
Pilotage des mutations
Appui aux restructurations
Post Merger Intégration



Transformation organisationnelle

Alignement stratégie vs organisation
Réorganisation
Gouvernance opérationnelle



Conduite du changement

Conception et mise en œuvre de programmes de transformation
Stratégie de conduite du changement (organisation, SI / digital, métier, culture, etc.)
Accompagnement RH des transformations complexes (fusions-acquisitions, réorganisations, transformations digitales, évolution des métiers, etc.)

SiaGPT : la solution d'IA générative de Sia Partners ayant permis la réalisation de cette étude

Principales fonctionnalités

Téléchargez des documents / connectez-vous à une base de données sécurisée

Gérez, extrayez et comparez des informations à partir des documents téléchargés.

Dialoguez avec SiaGPT en utilisant des prompts pour poser des questions

Générez des analyses et des résultats comparés

Tracez l'information en accédant aux sources précises des réponses fournies par SiaGPT en un seul clic

Bénéfices permis par SiaGPT

- **Obtenir, gérer et extraire rapidement des informations** obtenues parmi de nombreux documents
- **Collecter des données structurées** grâce à la puissance de l'IA
- **Synthétiser** un volume important d'information
- **Tracer les réponses** en obtenant précisément les sources
- S'appuyer sur une **solution sécurisée**

Sextant Expertise intervient auprès des représentants du personnel ou membres d'organisations syndicales



INFORMATIONS CONSULTATIONS RÉCURRENTES

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

#Impacts sur l'emploi #Forces et faiblesses de l'entreprise #Contexte concurrentiel #Alternatives #Axes de développement.

SITUATION ÉCONOMIQUE ET FINANCIÈRE

#Bilan comptable #Perspectives #Flux intragroupes #Marges de manœuvre #Partage de la Valeur Ajoutée.

POLITIQUE SOCIALE, CONDITIONS DE TRAVAIL ET EMPLOI

#Emplois #Effectifs #Rémunération #Carrière #Formation #Promotion #Absentéisme #Égalité femme/homme.



EXPERTISES PONCTUELLES

LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE COLLECTIF

#Plan de Sauvegarde de l'Emploi
#Plan de Départ Volontaire.

PROJETS IMPORTANTS

#Réorganisation #Déménagement.

CHANGEMENTS STRUCTURELS

#Nouvelles technologies #OPA
#Opération de concentration.

RISQUE GRAVE

#SSCT #Accident de travail #Har-
cèlement #Risques psychosociaux
#Maladie professionnelle.

DROIT D'ALERTE ÉCONOMIQUE

#Préoccupation financière.



ACCOMPAGNEMENT & NÉGOCIATION

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

#Négociation #Commission #300
saliés.

APC, RCC, APLD

#Accord de Performance Col-
lective #Rupture Conventionnelle
Collective #Activité Partielle de
Longue Durée.

NAO

#Augmentation collective #Écarts
de rémunération #Augmentation
individuelle #Tickets Restaurant
#Mutuelle #Prévoyance #Abon-
dement.

PRÉROGATIVES DU CSE

#Fonctionnement #Ordre du jour
#Accès à l'information.



SE FORMER POUR FAIRE BOUGER LES LIGNES

#Nouveaux Élus #Santé,
Sécurité, Conditions de
Travail #Économique et
social #Restructurations
#Comprendre #Risques
psychosociaux #Alerter
#Négociateur #Approfondir
#Référént Harcèlement
Sexuel



Auteurs de l'étude

Cette étude a été permise grâce au travail conjoint d'experts du dialogue social et de la datascience sous la direction de Christian Pellet, Président de Sextant Expertise, de Sébastien Vernède, Associé RH & Transformation et de Marie Bouny, Associée Stratégie et innovation sociale de Sia Partners.

Nous tenons à remercier chaleureusement l'ensemble des contributeurs et spécialement :

Pour Sextant Expertise

Marion Costard, Consultant sénior RH

Olivier Kuhn, Consultant sénior, Responsable de filière
Pôle social

Isabelle Nicolas, Directrice opérationnelle

Julie Ratel, Responsable de la communication

Pour Sia Partners

Hermine de la Giraudière, Consultante senior RH

Romain Bignotti, Datascientist

Romain Hanon, Datascientist

Lorenzo Bensoussan, Consultant RH

Lyna Haouas, Consultant RH

Juliette Berling, Consultant RH

Pionnier du *Consulting 4.0*, Sia Partners réinvente le métier du conseil et apporte un regard innovant et des résultats concrets à ses clients.

Nous avons développé des solutions basées sur l'Intelligence Artificielle et le design pour augmenter l'impact de nos missions de conseil. Notre présence globale et notre expertise dans plus de 30 secteurs et services nous permettent d'accompagner nos clients dans le monde entier. À travers notre démarche "*Consulting for Good*", nous mettons notre expertise au service des objectifs RSE de nos clients et faisons du développement durable un levier de performance pour nos clients.

Suivez-nous sur [LinkedIn](#) et [Twitter @SiaPartners](#)

sia-partners.com

