

NAO 2025 : LES ENTREPRISES DEVRAIENT METTRE EN AVANT LES PACKAGES SALARIAUX

Face à des budgets d'augmentation revus à la baisse, les négociations salariales devraient englober les packages monétaires et non monétaires, selon l'Observatoire annuel de performance sociale et des rémunérations de LHH. Des dispositifs complémentaires bienvenus pour anticiper des NAO 2025 qui s'annoncent tendues.

Dernière ligne droite pour la négociation annuelle obligatoire : dans les entreprises, DRH et organisations syndicales se retrouvent actuellement pour finaliser les projets d'accord sur les augmentations salariales 2025. Un dossier où les sujets de friction sont nombreux. Car cette année, rien ne milite pour un excès de générosité. Sous la triple influence de la chute de l'inflation, de la conjoncture économique et des incertitudes sur le PLF et le PLFSS pour 2025, les employeurs devraient jouer la prudence.

Concrètement, les entreprises devraient octroyer des budgets d'augmentation médians de 2,8 % voire de 2,5%, contre 3,5 % en 2024 et 4,7 % en 2023, selon l'Observatoire annuel de performance sociale et des rémunérations de LHH, qui présentait son étude hier. Quelques secteurs consentiront toutefois à des efforts particuliers, à l'instar de la banque (3 %), des produits et biens d'équipement (2,75 %) et des assurances/mutualité (2,65 %).

L'étude s'appuie sur un panel de 180 entreprises (représentant 1 200 000 salariés) de plusieurs secteurs d'activité dont 43 % employant plus de 1 000 salariés.

Le retour des augmentations individuelles

Sans surprise, les augmentations individuelles devraient faire leur grand retour. Car si en 2023, les entreprises avaient fait la part belle aux augmentations générales (AG) avec un taux médian de 3 %, cette mesure, comme en 2024, est en perte de vitesse.

Autre tendance : ces augmentations ne sont plus réservées aux seuls cadres. Car si 67 % des cols blancs perçoivent ce coup de pouce, 60 % de techniciens/ agents de maîtrise et 50 % des employés et ouvriers en bénéficient également.

La prime de partage de la valeur fait moins recette

Et comme l'an passé, la prime de partage de la valeur devrait être moins attractive. En effet, ces bonus sont désormais soumis à l'impôt sur le revenu et à la CSG/CRDS pour les personnes travaillant dans les entreprises de plus de 50 salariés, en vertu de la loi ad hoc du 29 novembre 2023. 25 % des entreprises l'ont versée cette année pour un montant médian de 750 euros.

L'épargne salariale a la cote

Mais les DRH comptent s'appuyer sur d'autres leviers pour gonfler les fiches de paie. "La perspective d'un package est un marqueur important de l'offre employeur", assure Nathalie Germanicus, directrice de projet en charge du pilotage des études de rémunération au sein de LHH.

Dans le détail, elles devraient privilégier l'épargne salariale qui permet d'associer les salariés aux bénéfices de l'entreprise. Même si la réalité varie énormément selon les entreprises, les salariés des grands groupes étant plus favorisés. Reste qu'il s'agit "d'une pièce du puzzle importante pour apporter de l'attractivité". Un atout non négligeable dans un contexte où les tensions sur le marché de l'emploi restent vives. Ainsi, en 2024, 88 % d'entre elles ont mis en place un plan d'épargne entreprise (PEE), un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou un plan d'épargne groupe (PEG). Par ailleurs, 71 % ont opté pour un dispositif de retraite complémentaire pour permettre aux salariés de se constituer un capital ou une rente au moment du départ à la retraite, qu'il s'agisse du plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) ou du Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (Pereco). Et 64 % ont privilégié le compte épargne-temps.

La percée des mobilités durables

Autres alternatives : parmi les périphériques de rémunération, les entreprises devraient favoriser, en 2025, le relèvement des titres restaurants, les chèques emploi service universel, vacances, cadeaux mais aussi la participation à des activités de loisirs ou sportives.

Enfin, plus de la moitié des DRH (57 %) devrait axer leurs enveloppes sur la mobilité durable qui inclut la forfait mobilité, le covoiturage, l'achat ou l'usage d'un vélo. Même si la voiture de fonction a toujours le vent en poupe : 79 % des entreprises mettent toujours un véhicule à disposition de certains salariés amenés à se déplacer dans le cadre de leurs fonctions.

Anne Bariet

[\[Ressources humaines\] L'actualité actuEL RH : NAO 2025 : les entreprises devraient mettre en avant les packages salariaux](#)