



Accueil » Relations collectives » Relations sociales nationales » Étude mind RH — Les augmentations de salaire en net recul dans les grandes entreprises en France

Étude mind RH — Les augmentations de salaire en net recul dans les grandes entreprises en France

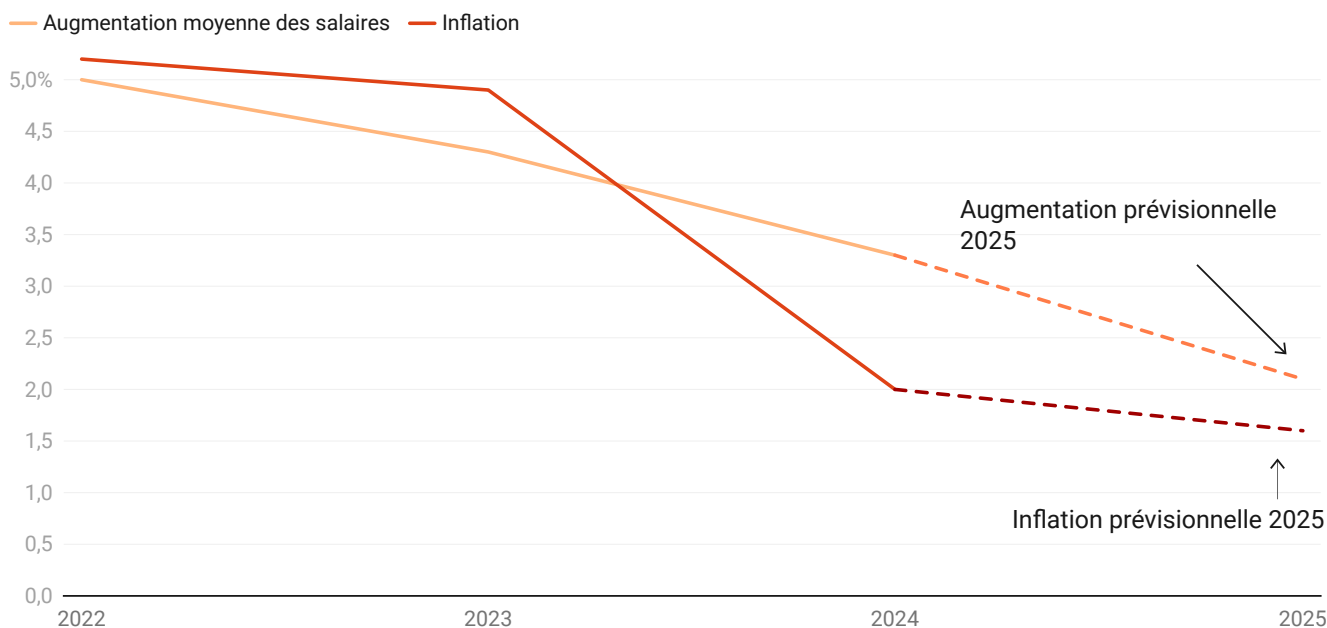
Les négociations annuelles obligatoires portant sur les salaires sont bousculées par la multiplication des plans sociaux en France. Alors que l'inflation retrouve un niveau normal, *mind RH* a cherché à vérifier l'impact du contexte économique sur les augmentations de salaires négociées dans les grands groupes, selon leur secteur. Entre 2024 et 2025, les montants négociés comme la part d'entreprises qui en accordent diminuent nettement avant même l'annonce des tarifs douaniers par Donald Trump.

Par Sara Chaouki et Antoine Piel avec Aymeric Marolleau. Publié le 16 avril 2025 à 14h00 - Mis à jour le 18 avril 2025 à 11h51

En 2022, les entreprises accordaient en moyenne 5% d'augmentations dans le cadre d'accords issus des négociations annuelles obligatoires (NAO) selon la Banque de France, poussées par un **contexte de forte inflation et de conflits sociaux**. Trois ans plus tard, le marché du travail n'est plus marqué par les pénuries généralisées de main d'œuvre mais par les plans sociaux. Auditionné au sein de la **commission d'enquête parlementaire "sur les défaillances des pouvoirs publics face à la multiplication des plans de licenciements"**, Michel Houdebine, directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministère du Travail, évoque une hausse des plans sociaux de 27% en un an. Si cette évolution reste modérée, les ruptures de contrat intervenues dans ce cadre augmentent, elles, de 131%. Ce phénomène, couplé à une **baisse du nombre de créations d'emplois**, modifie les rapports de force dans les négociations salariales. *"Les négociations se fondent sur les marges de manœuvre économiques des entreprises et leur besoin d'attractivité, témoigne Julien Gournay, expert au sein du cabinet d'expertise aux CSE Syndex. Elles sont aussi liées au climat social et à la capacité des partenaires sociaux à porter des revendications de rémunérations."* **L'enquête annuelle de la Banque** de France évoque des hausses moyennes de 2,1% dans le cadre des NAO cette année, contre 3,3% en 2024 et 4.3% en 2023.

Depuis 2024, les salaires et l'inflation connaissent un double ralentissement

Comparez l'évolution annuelle de l'augmentation salariale moyenne et du taux d'inflation sur la période 2023-2025. Les données de l'année 2025 concernant l'augmentation salariale et l'inflation sont des prévisions établies par la Banque de France.



Graphique: mind RH • Source: [Insee](#) • [Récupérer les données](#) • Créé avec [Datawrapper](#)

mind RH a voulu vérifier cette réalité au sein des grands groupes, moteurs de l'économie française du fait de leur internationalisation et organisations où la négociation collective est nourrie. Afin d'analyser les dynamiques salariales en leur sein, nous avons constitué un panel de 117 accords de négociation annuelle obligatoire (NAO) issus de 82 entreprises de plus de 500 salariés appartenant à notre base constituée de 174 groupes appartenant à 12 grands secteurs différents (voir méthodologie). 87 de ces accords portent sur l'année 2024, 30, signés jusqu'à fin février, sur l'année 2025.

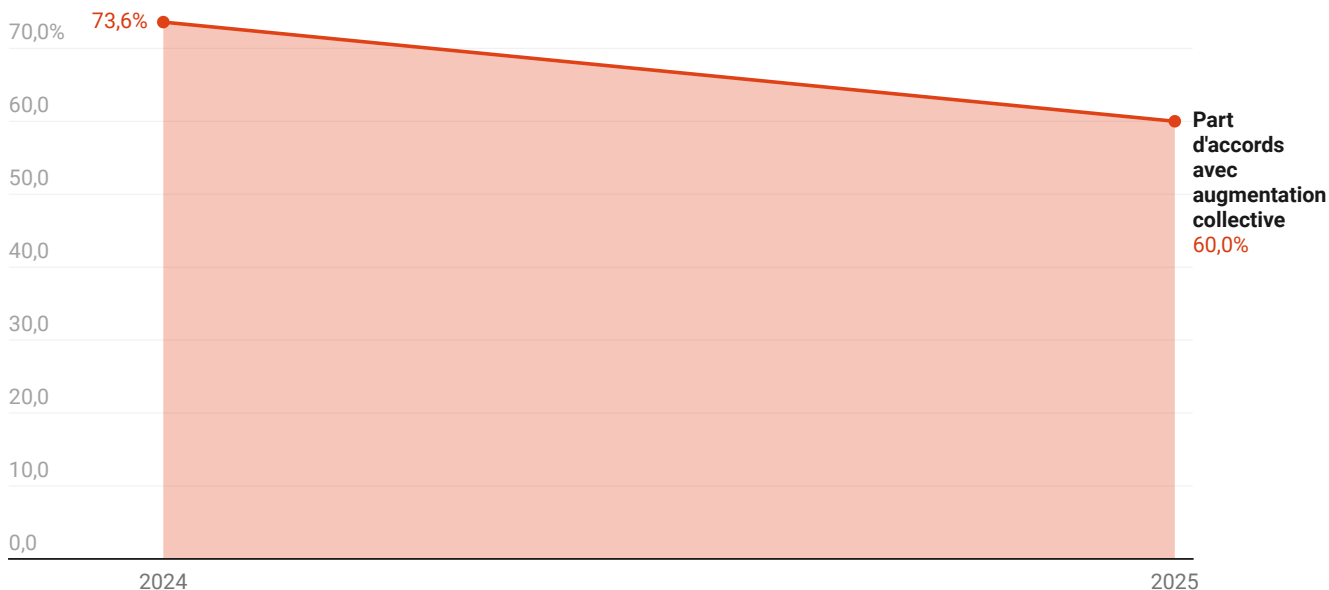
Consultez notre catalogue des accords des plus grandes entreprises françaises

> Des augmentations collectives plus rares et plus faibles

Pour l'année 2024, alors que la hausse des prix restait forte au début de la période (4,6% d'inflation en septembre 2023), près de trois accords sur quatre (73%) faisaient mention d'augmentations collectives ou générales pour les salariés des entreprises concernées. Ce n'est plus le cas que de six accords sur 10 en 2025. Ainsi, chez la banque en ligne Boursobank (ex Boursorama), où une augmentation collective de 2,5% pour les salariés gagnant jusqu'à 45.000€ brut annuels avait été obtenue pour l'année dernière, la direction n'a pas octroyé de budget dans ce cadre pour 2025 malgré la demande d'une hausse de 2% émanant de la CFDT. Dans l'accord signé le 2 janvier, elle cite comme raison principale la baisse de l'inflation. L'attribution d'augmentations générales sous forme de montant fixe est également en baisse, représentant 12,5% en 2025 de ceux accordant une augmentation collective contre 28 % l'année précédente.

En 2025, 40% des accords NAO ne proposent pas d'augmentation générale

Retrouvez l'évolution entre les années 2024 et 2025 de la proportion d'accords NAO qui prévoient une augmentation générale des salaires.

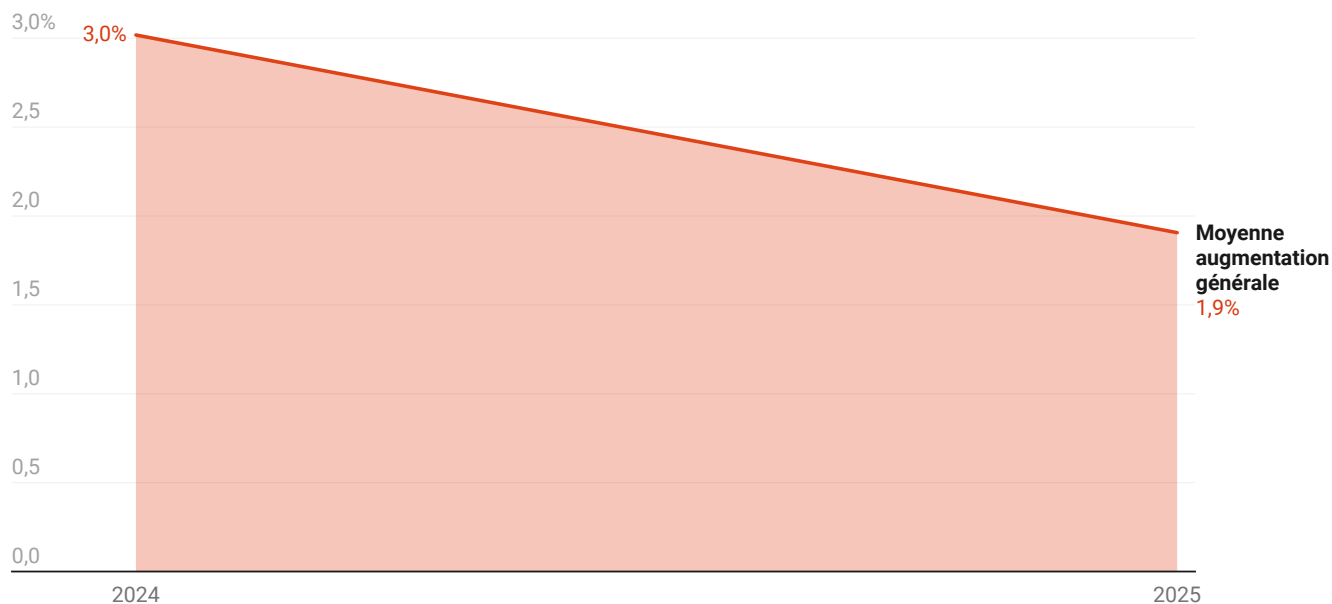


Graphique: mind RH • Source: [Légifrance](#) • [Récupérer les données](#) • Créé avec [Datawrapper](#)

Les augmentations collectives négociées dans les accords NAO ne sont pas seulement plus rares, elles sont aussi plus faibles. L'analyse de la moyenne des pourcentages d'augmentation collective de notre panel met ainsi en lumière une tendance globale à la modération salariale, puisqu'elle n'est que de 1,9% en 2025, contre 3% en 2024, soit une diminution de 1,1 point. La chute des budgets au sein des grandes entreprises est donc plus importante que celle de la moyenne de l'ensemble des sociétés mesurée par la Banque de France. *“Avec les hausses de salaires prévues pour 2025, on se rapproche des tendances avant Covid du fait de la baisse de l'inflation”*, explique Sophie Lazaro, directrice capital humain, rewards & talent au sein du cabinet Deloitte (dont [l'enquête flash sur les NAO](#), réalisée auprès d'une centaine de DRH, est parue en décembre).

La moyenne des augmentations générales et collectives négociées en NAO chute à 1,9% en 2025

Retrouvez l'évolution du pourcentage moyen d'augmentation générale dans les accords NAO entre 2024 et 2025.



Graphique: mind RH • Source: [Légifrance](#) • [Récupérer les données](#) • Créé avec [Datawrapper](#)

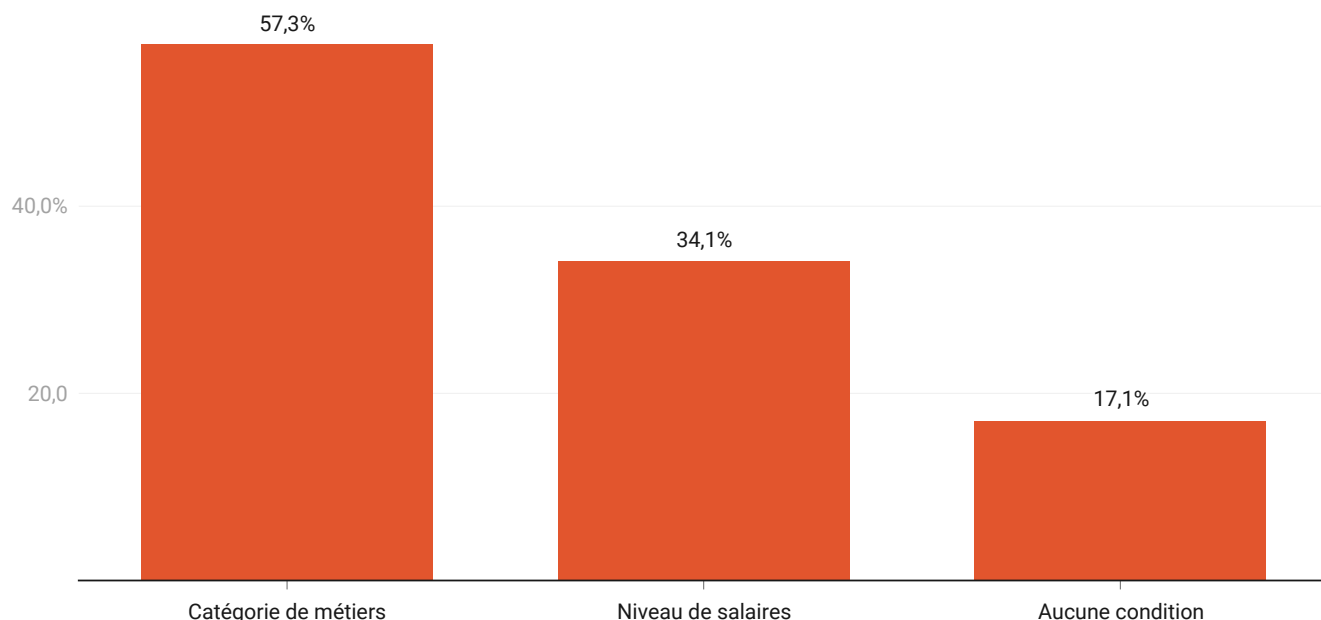
Un constat que corrobore Julien Gournay, qui assiste des organisations syndicales ou des CSE lors de négociations salariales. *“En 2024, nous avons vécu des événements favorisant l’émergence de certains arguments autour du contexte politique interne, ce qui se poursuit en 2025 avec le contexte international. Les entreprises qui font face à des incertitudes voire des inquiétudes ont tendance à chercher des moyens de réduire les dépenses et la modération du coût salarial est le premier moyen pour cela”,* ajoute-t-il. Notre étude ne prenant en compte que les accords signés jusqu’à fin février, l’annonce de tarifs douaniers par Donald Trump à partir de mars 2025 pourrait accélérer le phénomène.

➤ Des augmentations vraiment générales ?

Lorsque plusieurs pourcentages d’augmentations collectives sont mentionnés, nous avons retenu celui correspondant au plus grand nombre de salariés (non cadres ou en dessous du premier seuil de salaire). Pour les accords d’entreprise signés en 2024 et 2025, nous nous sommes intéressés aux conditions associées aux augmentations négociées, qui déterminent si celles-ci sont des augmentations générales à l’échelle de l’entreprise ou seulement des hausses collectives. Il n’y en a pas dans seulement 17% des cas quand 57% adaptent les pourcentages d’augmentation aux catégories de métiers, et 34% selon les niveaux de salaires. Certains accords cumulent ces deux conditions. *“Il y a une tendance à l’individualisation, près de 70% des augmentations accordées dans le cadre des NAO sont des augmentations mixtes, décrypte Sophie Lazaro. Le recours exclusif aux augmentations générales diminue et il y a plus de différenciation individuelle dans la distribution des budgets.”*

Plus de la moitié des augmentation générales et collectives issues des NAO sont conditionnées par la catégorie de métiers

Pour les accords NAO qui prévoient une augmentation générale, retrouvez les parts des différents types de conditions appliquées, ainsi que la part des accords sans condition.



Graphique: mind RH • Source: [Légifrance](#) • [Récupérer les données](#) • Créé avec [Datawrapper](#)

Dans son enquête flash auprès d'entreprises de toutes tailles, Deloitte ne recense que 4% d'augmentations uniquement collectives pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (OETAM). Le cabinet prévoyait par ailleurs 2,5% de budget d'augmentation collective pour cette catégorie comme pour les cadres. *“Les budgets sont proches voire identiques entre les deux collèges, alors qu’il y avait plus de distinction au bénéfice des salariés OETAM pendant le Covid”*, rappelle Madame Lazaro. Les hausses du Smic, qui se sont multipliées dans la période de reprise qui a suivi la crise sanitaire, seraient une explication : *“La hausse du smic a automatiquement revalorisé les premiers niveaux des grilles qui étaient passés sous le niveau du smic. Cela a des conséquences pour les entreprises et les porte à la modération”*, souligne Julien Gournay. Les **négociations de branche** pour faire évoluer la grille en fonction de cette hausse influent également sur la masse salariale.

Lire aussi

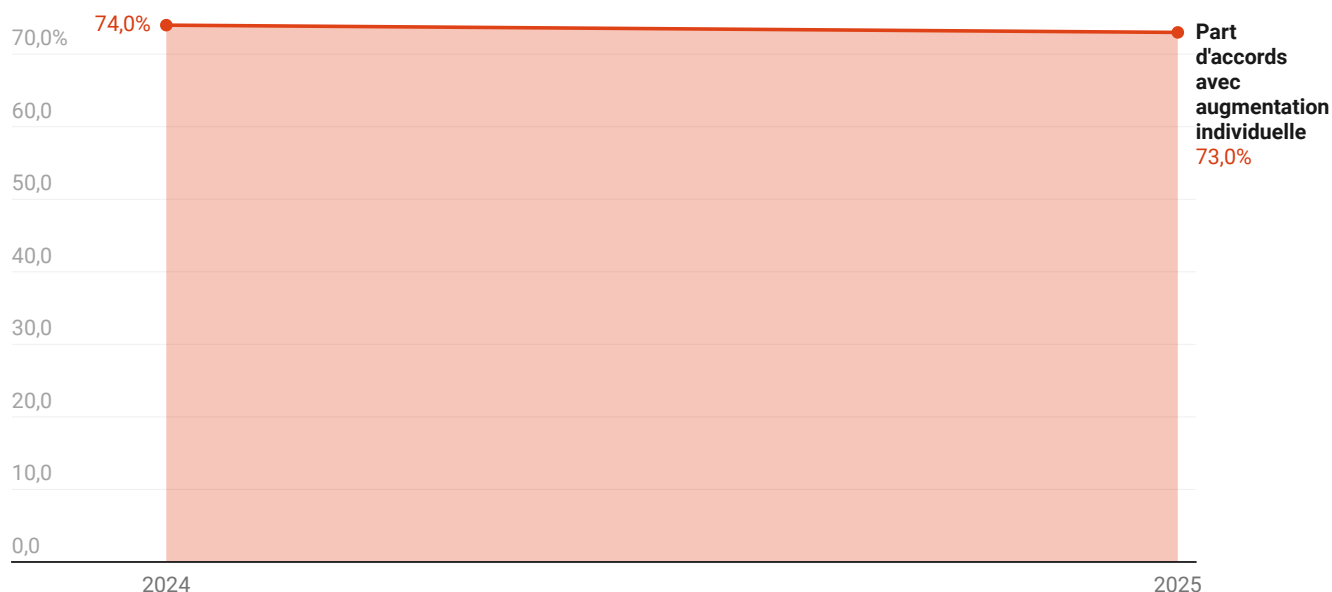
Étude mind RH – L'augmentation annuelle moyenne du salaire minimum encore supérieure à l'inflation dans l'UE

Stagnation des augmentations individuelles

Si les entreprises ont eu moins recours aux augmentations générales l'année dernière, elles ont moins contenu les budgets d'augmentations individuelles, puisque 73 % des accords analysés en prévoient en 2025, soit seulement un point de moins qu'en 2024. Mais la moyenne des hausses individuelles négociées a, elle, connu un léger recul, de 2,1 % à 1,9 %. Cette stagnation, alors même que les augmentations générales reculent nettement, confirme une certaine prudence dans le contrôle de la masse salariale au sein des grandes entreprises.

Quasi-stabilité des accords avec augmentation individuelle en 2025

Retrouvez l'évolution entre les années 2024 et 2025 de la proportion d'accords NAO qui prévoient une augmentation individuelle des salaires.

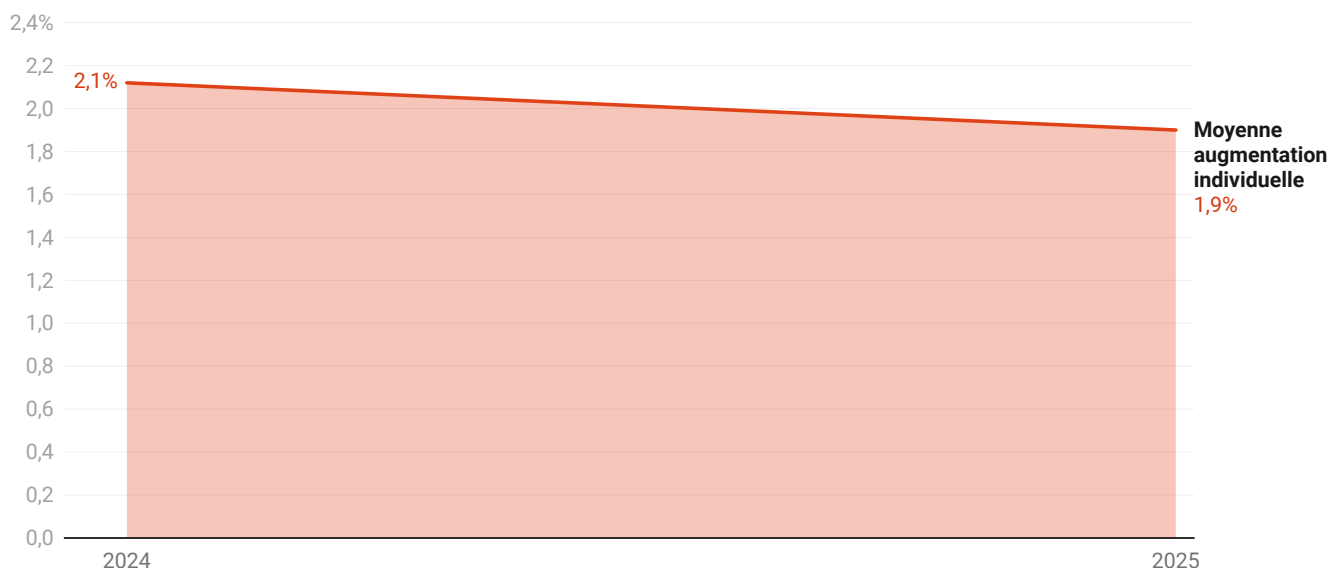


Graphique: mind RH • Source: [Légifrance](#) • [Récupérer les données](#) • Créé avec [Datawrapper](#)

Le budget passe toutefois au-dessus de l'inflation, en moyenne de 1,3% entre octobre 2024 et février 2025 selon la Banque de France. *“Les dernières années n’ont pas suffi à faire progresser le pouvoir d’achat des travailleurs, il ne faudrait pas, sous prétexte d’une inflation moindre, que l’on retombe dans les discours d’avant Covid sur le coût du travail en France, nuance Julien Gournay. Le retard pris sur le pouvoir d’achat n’a pas été comblé au cours des dernières années.”* Une [étude de l’Insee](#), l’institut national de la statistique, montrait en octobre dernier que les salariés dits de la deuxième vague (aux métiers les moins rémunérés) avaient perdu 0,7% de pouvoir d’achat de 2019 à 2022. Or, ceux de la catégorie OETAM bénéficient moins des augmentations individuelles que les cadres. *“Dans un grand nombre de métiers très fortement féminisés, on ne sait pas dire comment sont réparties les différentes enveloppes. Nous conseillons aux représentants de revendiquer de pouvoir valider la transparence des dispositifs”*, confie l’expert auprès des CSE.

La moyenne des augmentations individuelles diminue à 1,9 % en 2025

Retrouvez l'évolution du pourcentage moyen d'augmentation individuelle dans les accords NAO entre 2024 et 2025.



Graphique: mind RH • Source: [Légifrance](#) • [Récupérer les données](#) • Créé avec [Datawrapper](#)

📖 Lire aussi

Le salaire décent devient une responsabilité des grandes entreprises

➤ Les indemnités de transport les plus plébiscitées

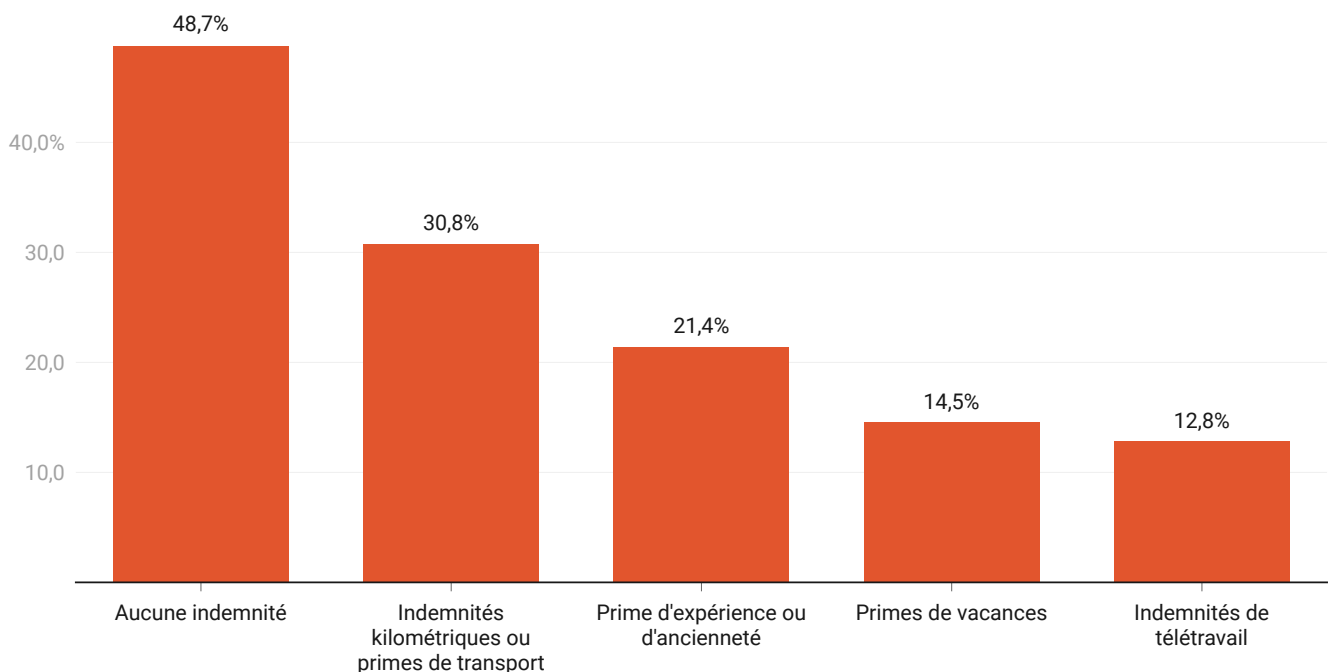
Les accords de négociation annuelle obligatoire sont également l'occasion, en plus des augmentations générales et individuelles, de créer ou revaloriser des primes spécifiques. La moitié de ceux que nous avons analysés pour les années 2024 et 2025 (51%) mentionnent des indemnités kilométriques et primes de transport, y compris les forfaits mobilités durables, des primes d'expérience ou d'ancienneté, des primes de vacances ou encore des indemnités de télétravail. Les indemnités kilométriques ou primes de transport sont les plus fréquentes, puisqu'elles apparaissent dans 30,8% des accords, devant les primes d'ancienneté (21%) et les primes de vacances (14,5%). Les indemnités de télétravail, bien que plus récentes dans le paysage des négociations, sont mentionnées dans 12,8% des accords.

📖 Lire aussi

Étude mind RH – Les grands groupes français n'ont pas réduit le droit au télétravail depuis 2020

Près de la moitié des accords NAO ne prévoient aucune indemnité spécifique

Retrouvez les parts des différents indemnités spécifiques prévues dans les accords NAO, ainsi que la part des accords sans indemnités.



Graphique: mind RH • Source: [Légifrance](#) • [Récupérer les données](#) • Créé avec [Datawrapper](#)

L'octroi ou non de ce type d'indemnités répond également à des raisons sectorielles. Dans la construction, une part très importante des accords prévoit des indemnités kilométriques ou primes de transport (75%) et des primes d'expérience ou d'ancienneté (50%), avec une absence notable

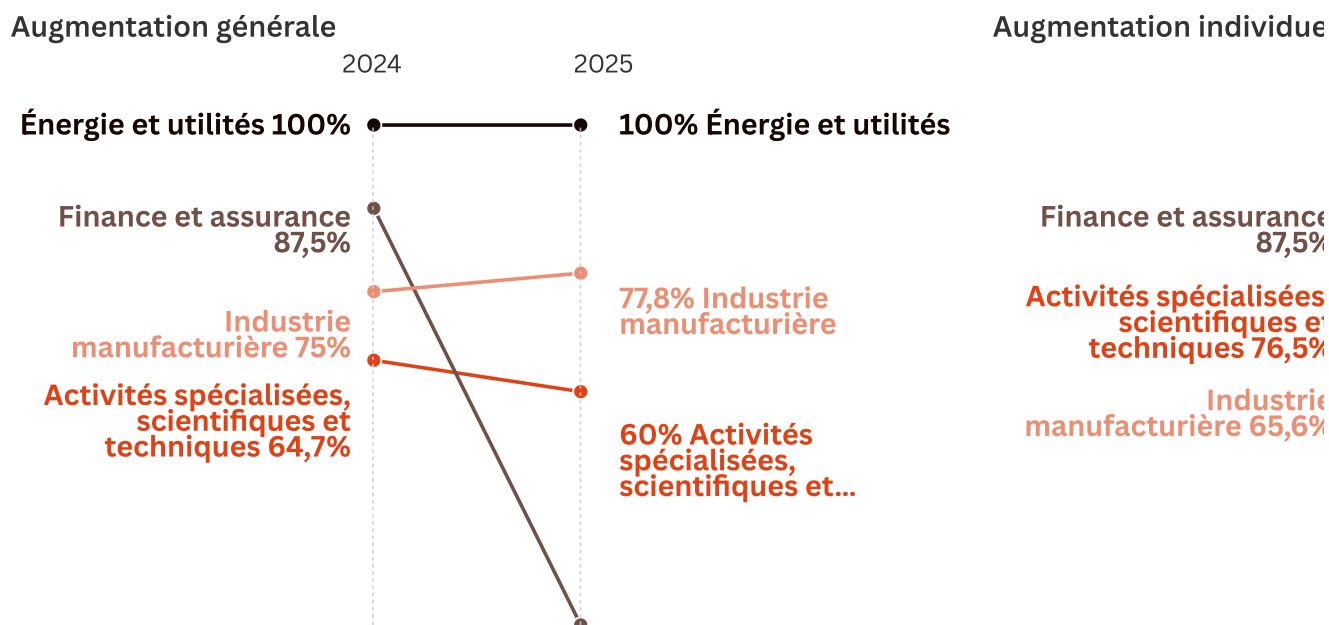
d'indemnités de télétravail (mais aussi de primes de vacances). Le secteur du commerce se distingue par une forte présence des primes d'expérience ou d'ancienneté et des primes de vacances (42,9% chacune). À l'opposé, la finance et assurance se caractérisent par une faible présence de la plupart des indemnités spécifiques et une part très élevée d'accords sans aucune d'entre elles (7 %). En revanche, alors que le sujet du logement concerne les salariés qui se trouvent au bas des grilles de salaires de l'ensemble des secteurs, aucun des accords n'octroie d'indemnité pour ce sujet. Un sondage d'avril 2024 réalisé par la Société pour l'accession financière à la propriété, filiale de la Banque Postale et de la SNCF, révélait que seuls 28% des salariés souhaitant se rapprocher de leur lieu de travail pensaient pouvoir y parvenir. Depuis, ce coût a continué à grimper, les loyers **ayant augmenté en un an de près de 5%** selon le réseau immobilier Guy Hoquet.

➤ Des différences importantes entre secteurs

Nous avons prolongé l'analyse en comparant les conditions offertes à leurs salariés par les entreprises de quatre secteurs d'activité où un nombre minimum de quatre accords ont été publiés depuis le début de l'année. Le recul des augmentations générales est particulièrement marqué dans la finance et l'assurance, où seulement un quart des huit accords en prévoit en 2025, contre près de neuf sur dix en 2024. Ce même secteur affiche une stabilité remarquable dans la prévision d'augmentations individuelles, avec 87,5% des accords concernés sur les deux années. Pour les activités spécialisées, scientifiques et techniques (17 accords en 2024 et 5 en 2025), la baisse de l'octroi d'augmentations générales est plus modérée (de 65 à 60%), tandis que l'industrie manufacturière observe une légère progression (de 75 à 78%), contrastant avec une diminution significative de la part des 32 accords en 2024 et 9 en 2025 prévoyant des augmentations individuelles (de 65,6% à 55,6%). Enfin, si le secteur de l'énergie et utilités (sept textes publiés en 2024 et 2025) maintient une généralisation des augmentations collectives, l'intégration de mesures d'augmentation individuelle y progresse fortement, de 25 à 66,7% des accords entre 2024 et 2025.

Finance et assurance : forte baisse des augmentations générales à 25% et stabilité des individuelles à 87,5% en 2025

Pour les principaux secteurs de notre panel, retrouvez l'évolution des parts d'accords NAO qui prévoient une augmentation générale ou individuelle entre 2024 et 2025.



* A Flourish slope chart

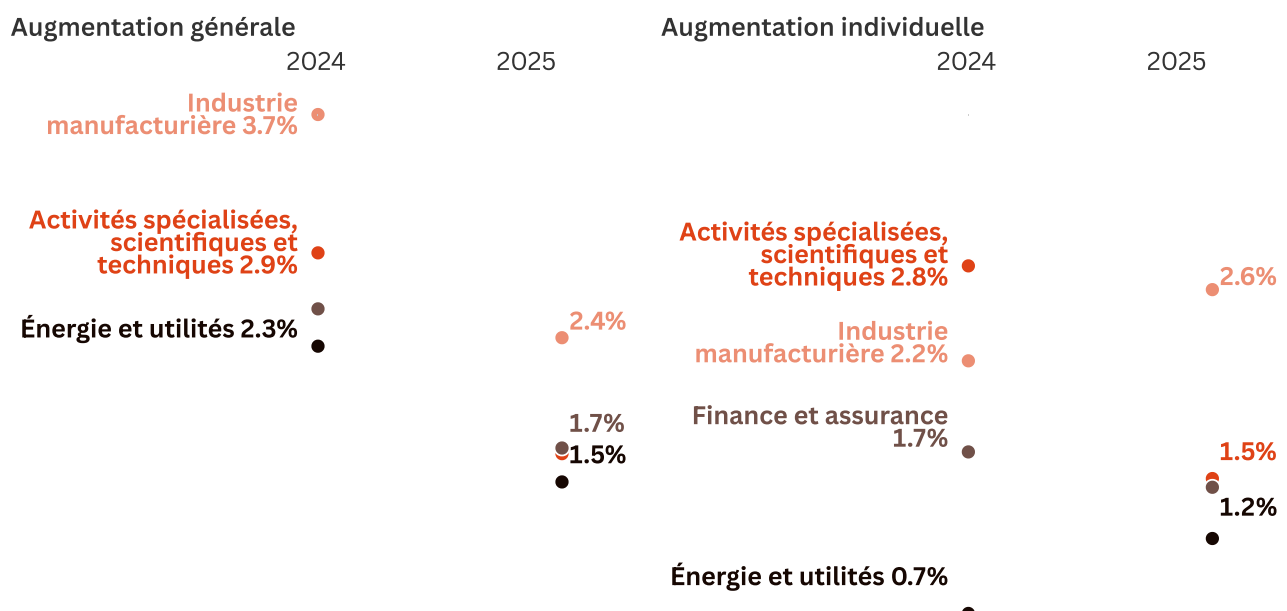
L'examen sectoriel des moyennes d'augmentations, tant générales qu'individuelles, met en lumière des stratégies salariales différenciées entre les branches d'activité. Dans le domaine des activités spécialisées, scientifiques et techniques, on observe une tendance convergente à la baisse, avec une diminution notable de la moyenne des augmentations générales (de 2,85 à 1,67%) et des augmentations individuelles (de 2,77 à 1,52%) entre 2024 et 2025. Le secteur de la finance et assurance suit une trajectoire similaire, bien que la diminution soit plus modérée pour les deux types d'augmentations (générales de 2,52 à 1,7%, individuelles de 1,68 à 1,47%). *“Nous constatons des écarts resserrés entre secteurs mais la banque fait partie des moins-disants, comme l'hôtellerie, le tourisme et restauration et la distribution”,* remarque Sophie Lazaro. Fin mars, une **grève a éclaté à la Société générale** après l'échec de la négociation sur les salaires, une rareté dans le secteur, dont les principaux acteurs **ferment des agences depuis plusieurs années**. Les syndicats ont jugé insuffisante la proposition de 3% d'augmentations en cumulant mesures générales et individuelles. La direction va de nouveau recevoir les syndicats.

Les entreprises de l'énergie et des utilités se distinguent par une diminution marquée de la moyenne des augmentations générales (de 2,3 à 1,5%) couplée à une augmentation significative, bien que partant d'un niveau bas, de la moyenne des augmentations individuelles (de 0,73 à 1,17%). L'industrie manufacturière présente enfin un contraste intéressant : si la moyenne des augmentations générales y recule légèrement (de 3,67 à 2,35%), celle des augmentations individuelles progresse de 2,21 à 2,63%. Le secteur a aussi été le théâtre de tensions sur les

salaires depuis le début de l'année avec des conflits chez **Stellantis**, pour des augmentations cumulées de 2,1%, et **Thales**. "Il y a des branches où il existe un dialogue social plus ancré et plus structuré que dans d'autres, analyse Julien Gournay. Cela permet aux partenaires sociaux de mieux faire entendre leur voix. D'autres branches sont davantage reconnaissantes de l'individualité, notamment car elles comptent moins d'ouvriers et d'employés en proportion. Certaines politiques RH sont aussi orientées vers la reconnaissance de la performance et privilégient les augmentations individuelles ou les rémunérations variables dans leur structure salariale", rappelle-t-il.

Industrie manufacturière : recul des augmentations générales à 2,4% et progression des individuelles à 2,6% en 2025

Pour les principaux secteurs de notre panel, retrouvez l'évolution des moyennes d'augmentation générale et individuelle prévues par les accords NAO entre 2024 et 2025.



Source: [Légifrance](#) • Graphique : mind RH

* A Flourish slope chart

Quant aux conditions d'application des augmentations générales, le secteur du commerce se distingue par une prédominance marquée de la catégorie de métiers (71,4%), avec des parts plus faibles pour le niveau de salaires et l'absence de condition (14,3% chacun). La finance et assurance présente un profil singulier où le niveau de salaires est la condition majoritaire (68,8%), loin devant la catégorie de métiers (18,8%) et l'absence de condition (12,5%). Enfin, le secteur de l'énergie et utilités se caractérise par une très forte conditionnalité par la catégorie de métiers (85,7%), avec une absence de condition liée au salaire et une faible part d'accords sans condition (14,3%).

Le niveau de salaires conditionne 69 % des augmentations générales dans la finance et assurance

Pour les principaux secteurs de notre panel, retrouvez les parts des différents types de conditions appliquées aux augmentations générales dans les accords NAO, ainsi que la part des accords sans condition.

	Catégorie de métiers	Niveau de salaires	Aucune condition
Énergie et utilités	85,7%	0,0%	14,3%
Commerce	71,4%	14,3%	14,3%
Industrie manufacturière	61,8%	20,6%	17,6%
Activités spécialisées, scientifiques et techniques	52,9%	29,4%	17,6%
Finance et assurance	18,8%	68,8%	12,5%

Graphique: mind RH • Source: [Légifrance](#) • [Récupérer les données](#) • Créé avec [Datawrapper](#)

Quel impact de la directive sur la transparence salariale sur les NAO ?

La directive européenne sur la transparence salariale doit être transposée en France d'ici à l'automne, la ministre du Travail ayant lancé des concertations avec les partenaires sociaux. *“Les entreprises vont devoir se doter de grilles de rémunération. Il va donc falloir qu’elles soient en capacité de déterminer de manière objective les rémunérations car les salariés auront un droit d’information sur comment sont bâtis les salaires de leur catégorie”,* analyse Olivia Guilhot, avocate en droit du travail, qui accompagne les entreprises sur le sujet. *“Les représentants du personnel vont avoir un rôle important, en servant d’intermédiaire pour les salariés et en menant des évaluations conjointes et des négociations si la direction ne parvient pas à justifier des écarts de salaire”,* explique-t-elle. Le texte pourrait donc donner de nouveaux outils aux représentants du personnel dans le cadre des négociations sur les salaires, notamment dans la connaissance des augmentations individuelles et des rémunérations variables. *“Certaines organisations syndicales commencent à s’en emparer dans le cadre des NAO”,* indique Sophie Lazaro.

L’objectif principal affiché de la directive est de réduire les écarts entre femmes et hommes. *“L’information donnée dès le recrutement doit permettre aux femmes d’aborder ce sujet car on s’est aperçu qu’elles négocient beaucoup moins que les hommes”,* souligne Olivia Guilhot. Selon la dernière enquête de Syndex sur les accords de NAO, seuls 12,7% d’entre eux mentionnent l’existence d’un budget de rattrapage salarial pour corriger les écarts en fonction du genre. Ils sont encore moins à fixer un pourcentage de la masse salariale dédiée à cet effort : 1,5% seulement des entreprises le prévoient. Parmi notre panel, l’accord signé au sein du Crédit Agricole SA pour l’année 2025 (en date du 11 décembre 2024) en fait

partie, pour un montant de 0,00007% de la masse salariale seulement (0,3% du budget d'augmentation de 2,2% de la masse salariale). *“Nous accompagnons les équipes RH en embarquant au-delà du C&B, les activités recrutement, gestion des talents, et les équipes relations sociales, data & SIRH ainsi que communication, afin d'anticiper cette directive et en faire un vrai levier de transformation et de performance”*, précise Sophie Lazaro de Deloitte, dont l'enquête a mis en évidence que 69% des entreprises avaient une connaissance moyenne à faible du texte. La transposition devra clarifier ce que sont les postes équivalents et les sanctions pour les entreprises. *“Le texte constitue un réel progrès mais je ne suis pas sûre qu'il y ait une envolée des niveaux de rémunération des femmes car les entreprises n'en ont pas les moyens. Cela dépendra aussi du niveau de sanctions prévu par le législateur”*, indique Olivia Guilhot. À temps de travail et poste équivalents, l'écart de salaire reste aujourd'hui de 4%.

Explorez les accords que nous avons pris en compte dans l'étude. Pour lire le texte complet, [recherchez son identifiant dans notre catalogue des accords d'entreprise.](#)

La liste des accords NAO de notre panel

Explorez la liste des accords NAO des grandes entreprises françaises retenus pour notre analyse.

ID	Titre	Raison sociale	Date de signature	Secteur
ACCOTEXT000051237474	Protocole d'accord sur les mesures salariales Air France 2025	SOCIETE AIR FRANCE	12 février 2025	Transports et entreposage
ACCOTEXT000051237005	Accord sur la négociation Annuelle Obligatoire (NAO) portant sur la rémunération en 2025	PANZANI	6 février 2025	Industrie manufacturière
ACCOTEXT000051236877	NEGOCIATIONS OBLIGATOIRES 2025	NICOLLIN SAS	4 février 2025	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution
ACCOTEXT000051109045	PROTOCOLE D'ACCORD NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES NAO 2025	CARGILL OIL PACKERS FRANCE SAS	24 janvier 2025	Non renseigné
ACCOTEXT000051147670	Négociation annuelle obligatoire 2025 sur les salaires,	BIOMERIEUX SA	24 janvier 2025	Industrie manufacturière



	les conditions de travail et l'égalité professionnelle			
ACCOTEXT000051148150	NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES ACCORDS DU 8 JANVIER 2025 SUR LES SALAIRES «ANNEE 2025»	ALLIANZ I.A.R.D.	21 janvier 2025	Activités financières et d'assurance
ACCOTEXT000051148074	ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE CADRE 2025 DALKIA EN	DALKIA EN	20 janvier 2025	Industrie manufacturière
ACCOTEXT000051109629	Protocole d'accord NAO 2025	CARGILL CORPORATE FRANCE	20 janvier 2025	Activités spécialisées, scientifiques et techniques
ACCOTEXT000051148021	ACCORD A DUREE DETERMINEE EN DATE DU 17 JANVIER 2025 RELATIF A LA NEGOCIATION OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES POUR 2025 AU SEIN DU SOCLE SOCIAL COMMUN DE LA COMPAGNIE	TOTALENERGIES SE	17 janvier 2025	Activités spécialisées, scientifiques et techniques
ACCOTEXT000051108872	Accord relatif à la négociation sur la rémunération et les salaires effectifs	ENGIE BIOZ SERVICES	17 janvier 2025	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné

Tableau: mind RH • Source: [Légifrance](#) • [Récupérer les données](#) • Créé avec [Datawrapper](#)



Méthodologie

Le périmètre. Nous avons constitué un fichier listant 179 entreprises parmi celles qui comptent le plus grand nombre de salariés en France. Grâce à l'API de Légifrance, une interface de programmation qui facilite l'accès et le traitement automatisé des données juridiques publiées sur le [site de du portail d'information légale Légifrance](#), nous avons ensuite récupéré les 117 accords NAO que ces sociétés et leurs filiales ont signé entre le 1er

juillet 2023 et le 28 février 2024, et entre le 1er juillet 2024 et le 28 février 2025. 87 de ces accords portent sur l'année 2024, 30 sur l'année 2025.

L'extraction des données assistée par l'IA. Notre objectif était d'y identifier les mesures d'évolution des salaires dans les accords, notamment les augmentations générales et individuelles ainsi que les indemnités spécifiques accordées aux salariés. Lire chacun des accords pour en extraire ces informations aurait représenté une charge de travail conséquente. Afin d'optimiser ce processus, nous avons eu recours à l'intelligence artificielle générative, **comme pour les accords de télétravail en juin 2024**, plus précisément au modèle GPT-4 via l'API d'OpenAI.

Notre démarche a débuté par une phase d'annotation manuelle sur un corpus de 30 accords hétérogènes, sélectionnés pour leur diversité sectorielle et temporelle. Cette étape préparatoire a permis d'identifier un éventail représentatif de cas généraux et spécifiques, éléments cruciaux pour l'élaboration d'un prompt robuste destiné à l'IA. Une fois ce prompt rédigé, nous avons soumis l'ensemble des accords au modèle, puis avons vérifié ses réponses sur un nouvel échantillon de 30 accords. Après une nouvelle vérification, 92% de ses réponses se sont révélées justes. Les 8% d'erreurs étaient liés à des cas particuliers que nous avons intégrés au prompt. Une seconde exécution de l'IA, intégrant ces ajustements, a précédé la phase d'analyse des données.

Pour l'annotation des données, nous avons établi des règles afin d'assurer une qualification uniforme des accords NAO :

- Types d'augmentation générale : Nous avons distingué les accords mentionnant une augmentation en pourcentage du salaire de ceux exprimant une augmentation en montant brut (mensuel ou annuel).
- Pour les accords où les augmentations varient selon les catégories professionnelles et les niveaux de salaire, nous avons appliqué la règle suivante : sélectionner la valeur associée à la catégorie OETAM (Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise) si elle est présente. En l'absence de mention spécifique à l'OETAM, la première valeur d'augmentation citée dans l'accord a été retenue.
- Conditions d'augmentation générale : Nous avons recherché la présence d'au moins une des conditions suivantes dans les accords : catégorie de métiers, niveau de salaires, ancienneté, ou l'absence de condition spécifique (mention "aucune").
- Indemnités spécifiques : Nous avons identifié si les accords mentionnaient une ou plusieurs des indemnités suivantes : indemnités kilométriques ou primes de transport, prime d'expérience ou d'ancienneté, indemnités de télétravail, primes de vacances, ou l'absence d'indemnité spécifique (mention "aucune").

Afin de faciliter l'analyse globale des données issues de la qualification des accords NAO, nous avons procédé à une étape d'agrégation sectorielle. Le secteur Service a été constitué par la combinaison des 'Activités de services administratifs et de soutien' et des 'Autres activités de services'. De même, le secteur Energie et utilités résulte du regroupement de la 'Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution' avec la 'Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné'.

Pour toute remarque ou question, contactez nous : redaction@mind-rh.com

Sara Chaouki et Antoine Piel avec Aymeric Marolleau

Égalité femmes-hommes

Indicateur

Salaires

Besoin d'informations complémentaires ?

Contactez **mind**
RESEARCH



le service d'études à la demande de mind

ESSENTIELS

Synthèse et historique de tous les contenus sur une thématique suivie en détails par la rédaction
les derniers publications



L'allongement des carrières, une nouvelle donne pour les entreprises
CSRD : le marché du reporting social et environnemental se structure

ANALYSES

Synthèse et historique de tous les contenus sur une thématique suivie en détails par la rédaction
les derniers publications

Congé de paternité : 41 pays à la loupe [data]