

# Présentation des résultats de l'enquête NAO 2024/25

**ExxonMobil**

13 novembre 2024

Reproduction interdite © Alixis Group – Confidential





## Sommaire

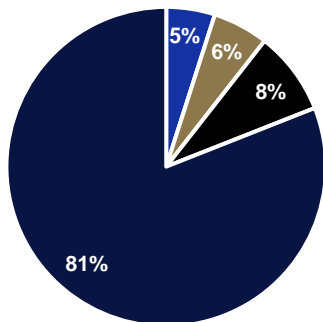
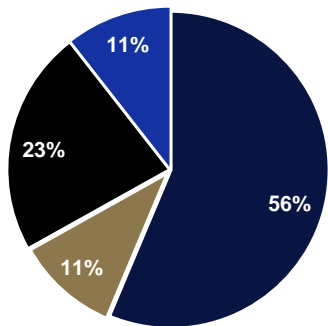
1. Méthodologie et contenu de l'enquête
2. Contexte de la rentrée
3. Présentation des résultats de l'enquête NAO

## Méthodologie de l'enquête

- » Enquête en ligne : comportant **103 questions** regroupées en 8 sections
- » Objectif : identifier les pratiques de rémunération des entreprises et leurs évolutions dans le contexte particulier 2024/2025.
- » Période : Juillet/Août 2024
- » Répondants : un panel de **149 DRH et Responsables Rémunération et Avantages sociaux** (stable par rapport à l'enquête de l'année dernière)
- » Représentativité : **tous les secteurs d'activité représentés**, avec une majorité d'entreprises de plus de 1000 salariés (groupes Français du CAC 40 et du SBF 120)

Présentation de l'enquête

# Panel représentatif des grands groupes français des principaux secteurs d'activité



■ Groupe français



Métallurgie

18%

■ Filiale d'un groupe français



Services financiers

12%

■ Filiale d'un groupe étranger



Autres industries

11%

■ Entreprise française indépendante



Autres Services non financiers

10%



Commerce Distribution

10%



Agro-industries

10%



Construction

6%



Pharmacie Santé

6%



Transports Tourisme

6%

■ Entre 50 et 199 salariés

■ Entre 200 et 499 salariés

■ Entre 500 et 999 salariés

■ 1000 salariés et plus



ETI-Télécommunication

6%



Luxe

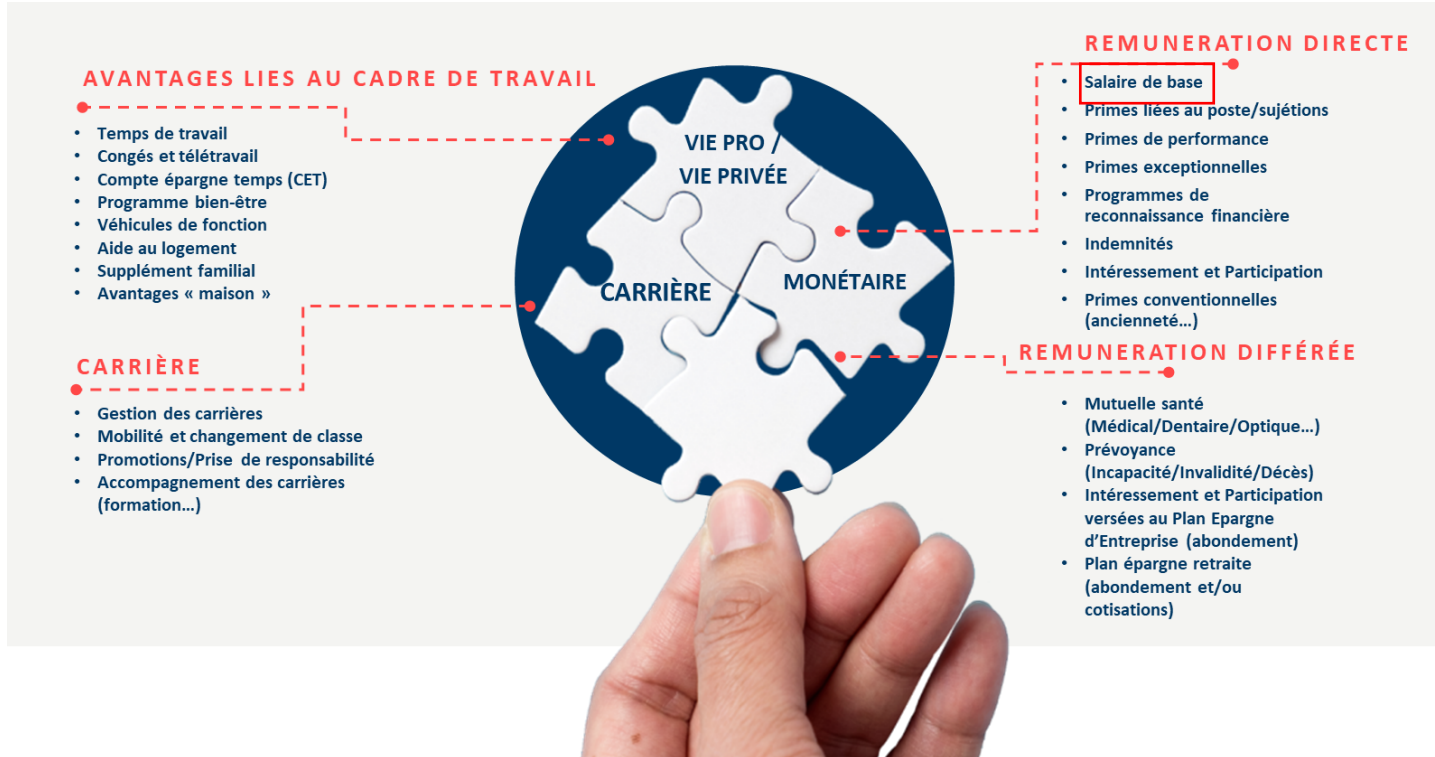
5%

# Sur quoi porte l'enquête ?



# Une enquête sur les salaires mais qui va plus loin

## Un cadre élargi recherché par les entreprises pour valoriser tous les aspects de la rémunération des salariés

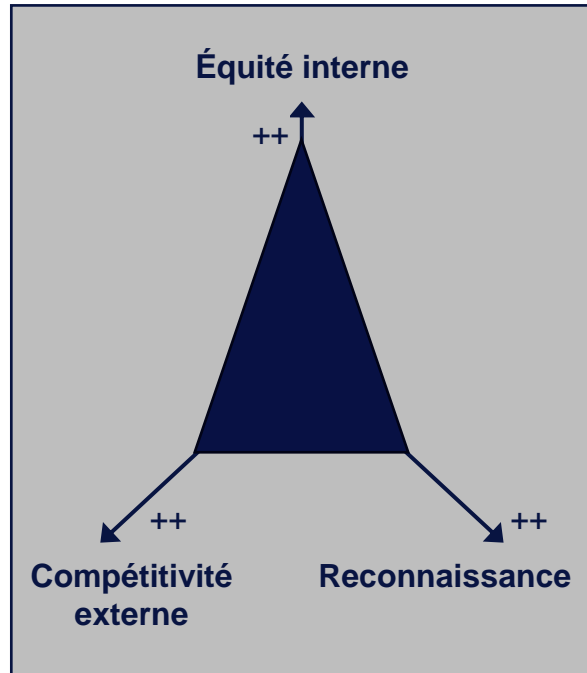


Pour les entreprises qui ont répondu à l'enquête, il est important de définir à quoi chaque élément de rémunération est destiné...



...Il est également clé de trouver le bon équilibre d'une politique de rémunération

## Un triptyque essentiel



### **Équité interne : classification des emplois :**

Quelle cohérence entre les niveaux de rémunération pour des fonctions de « poids » équivalent dans des métiers différents ?

### **Compétitivité externe : attractivité des salaires :**

Quel degré de compétitivité des rémunérations par rapport aux entreprises auxquelles on souhaite se comparer ?

### **Reconnaissance de la performance :**

Quelles différences entre les niveaux individuels de rémunération selon la performance, les compétences, le potentiel des salariés ?



Dans ce cadre, les budgets salariaux des entreprises recouvrent les éléments suivants



**NB : les AI ne prennent pas en compte les primes d'ancienneté prévues dans certaines conventions collectives ni les primes couvrant des sujétions qui s'appliquent en tant que de besoin**

# Contexte de la rentrée



## En cette rentrée, les entreprises nous disent être confrontées à...

- Des **difficultés de recrutement** sur des métiers en tension
- Des **écarts salariaux** entre nouveaux embauchés et anciens salariés
- Une **augmentation des grilles** de minima conventionnels
- Un **tassement des salaires** au niveau du SMIC
- Un **contexte politique** incertain
- Une **baisse d'activité industrielle**
- Une **pression sociale** sur le pouvoir d'achat malgré une baisse rapide de l'inflation

## Principaux indicateurs économiques



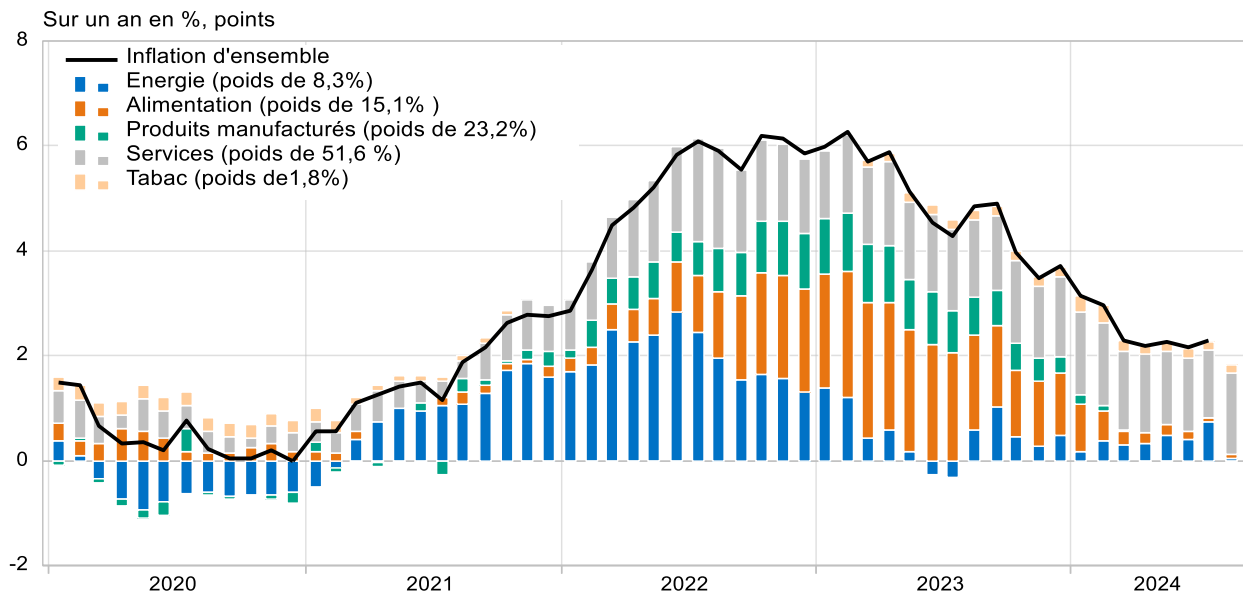
Un peu plus de croissance en 2024, moins en 2025, et une dégradation marquée des finances publiques.

| Évolution en % (scénario de juin, les flèches indiquent l'information nouvelle) | 2023 | 2024   | 2025  |
|---|------|--------|-------|
| PIB   | 1,1  | 0,8 ▲  | 1,1 ▼ |
| Emploi salarié marchand   | 1,2  | 0,1 ▲  | 0,1   |
| Indice du salaire mensuel de base   | 4,4  | 3,4    | 3,2   |
| Taux de chômage BIT (% pop. act.)   | 7,3  | 7,5 ▼  | 7,7   |
| Prix à la consommation  | 4,9  | 2,3 ▼  | 2,2   |
| Pouvoir d'achat du revenu des ménages   | 0,8  | 1,6    | 0,5   |
| Consommation des ménages  | 0,9  | 0,9 ▼  | 1,3   |
| Investissement en logement  | -8,2 | -5,7   | -0,6  |
| Marge des SNF en termes réels   | 9,3  | -3,7   | 1,7   |
| Investissement productif  | 3,1  | -1,8   | 0,3   |
| Solde des comptes publics (% PIB)   | -5,5 | -5,0 ▼ | -5 ▼  |

# L'inflation est passée sous les 2%

## France

### Contributions à l'inflation d'ensemble



Source : Insee, calculs Rexecode avec des poids constants

© Rexecode

## La baisse des prix est plus forte que prévue



Les prévisions d'inflation de la Banque de France se situent à 1,7% pour 2025

|               | Oct-22 | Sept-23 | Juil 23 | Oct-24 |
|---------------|--------|---------|---------|--------|
| Ensemble IPC* | 6,2%   | 4,9%    | 2,3%    | 1,2%   |

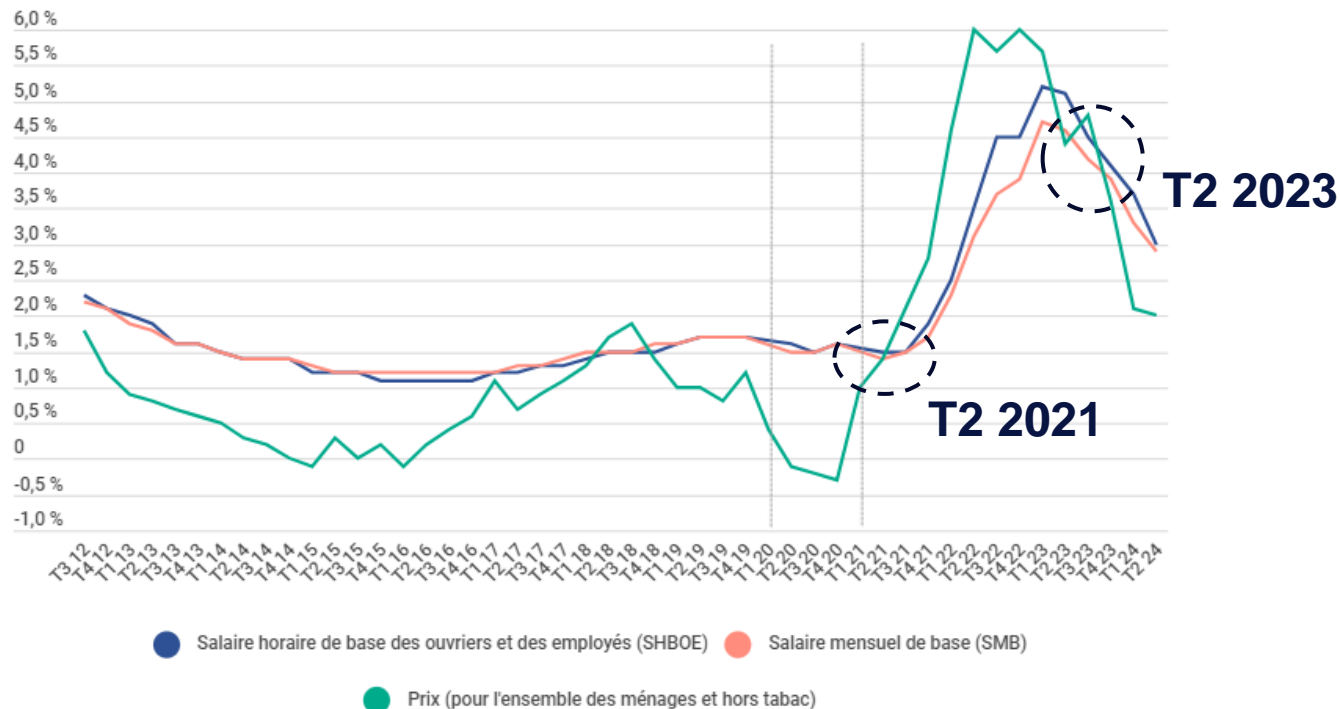
\*: Indice des Prix à la Consommation

Champ : France

Source : Insee – indices des prix à la consommation

# L'écart prix salaire redevient favorable aux salariés

Glissement annuel des salaires et des prix à la consommation

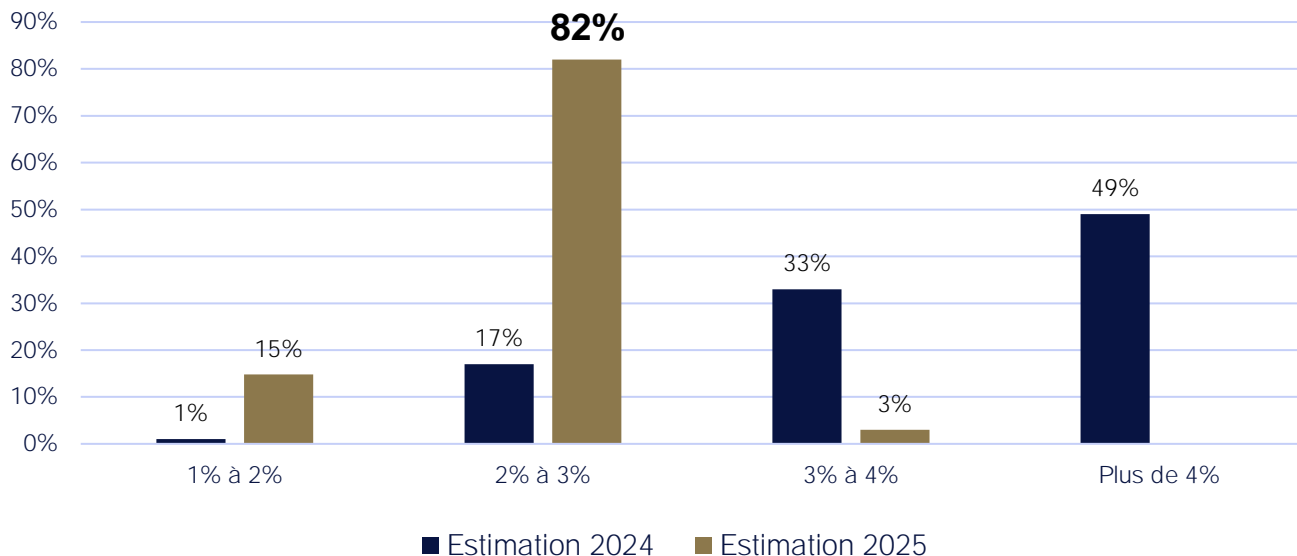


## La crainte d'une inflation élevée est passée



**82% des entreprises anticipent une inflation comprise entre 2 et 3% en 2025 (vs supérieure à 3% dans l'enquête précédente).**

» Quelle **inflation** envisagez-vous en France ?



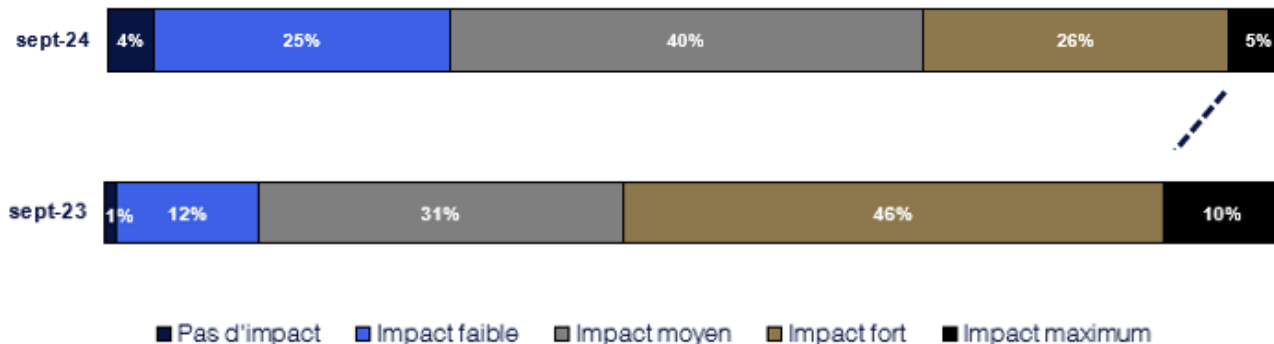


## Une atténuation des difficultés de recrutement



**Les difficultés de recrutement ont diminué (31% en septembre 2024 vs 56% en septembre 2023) et se concentrent sur un certain nombre de postes en tension.**

- » Dans le contexte actuel d'une inflation légèrement en baisse et de tension sur le marché du travail, êtes-vous confrontés à des **difficultés de recrutement** ?



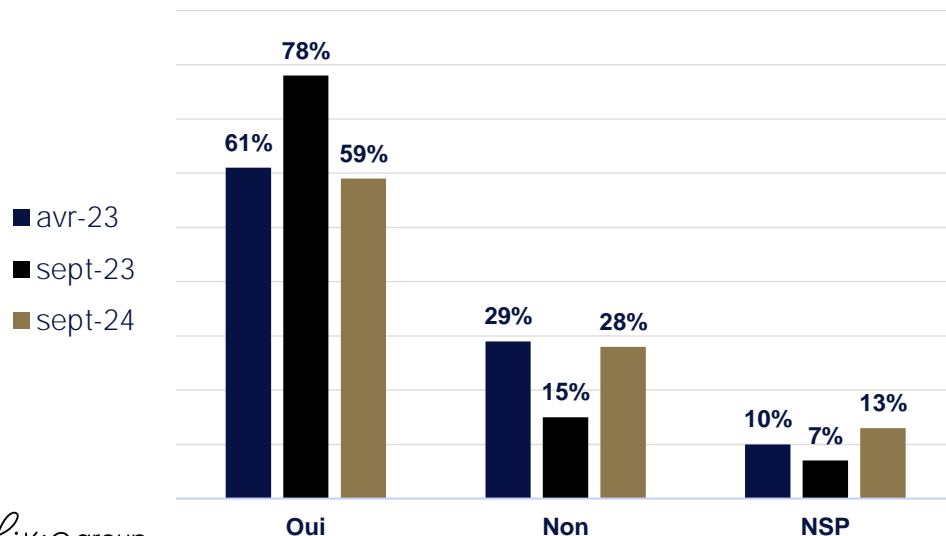
## Salaires à l'embauche : retour à la situation d'avril 2023



Bien que la tendance soit à la baisse, les enjeux de recrutement continuent d'entraîner une augmentation des niveaux de salaire à l'embauche surtout dans le secteur informatique et techniciens spécialisés.

» Rencontrez-vous dans votre activité des enjeux de recrutement entraînant une **augmentation des niveaux de salaire à l'embauche** ?

» Si oui, sur **quels postes** ?

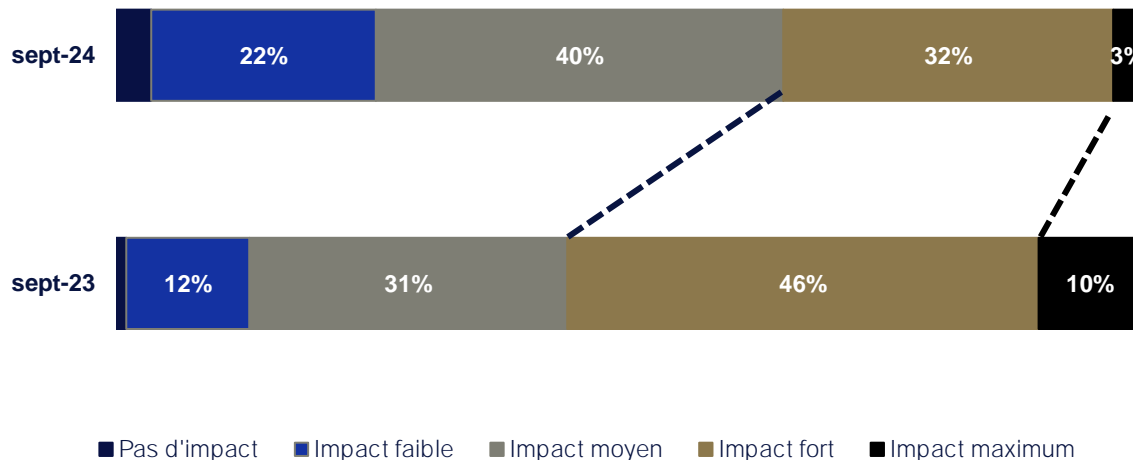


## La question de l'attractivité des salaires est moins sensible



Les problèmes d'attractivité liés aux salaires ont reculé (35% vs 56% en septembre 2023).

- » Dans le contexte actuel d'une inflation légèrement en baisse et de tension sur le marché du travail, êtes-vous confrontés à des **problèmes d'attractivité liés aux salaires** ?

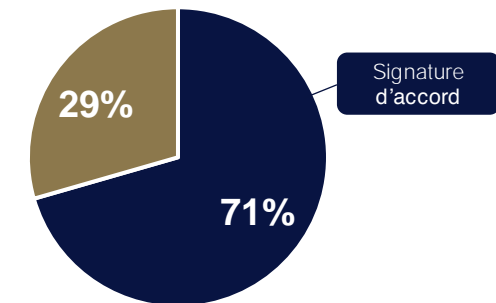


# Le dialogue social reste fructueux dans la grande majorité des entreprises



**71% des négociations se sont soldées par un accord (vs 73% en 2023).**

» L'issue de la dernière négociation s'est soldée par :



- La signature d'un accord
- Une mesure unilatérale

» Dans votre entreprise, **le cadrage des budgets d'augmentation** pour la NAO se fait :



# Résultats de l'enquête NAO – Rentrée 2024



# Malgré la baisse de l'inflation, attentisme et prudence caractérisent l'attitude des entreprises



Les entreprises restent prudentes dans la préparation des budgets NAO afin de tenir compte de la question du pouvoir d'achat

» Comment envisagez-vous **la préparation des budgets salariaux** en vue des prochaines NAO 2024/25 ?

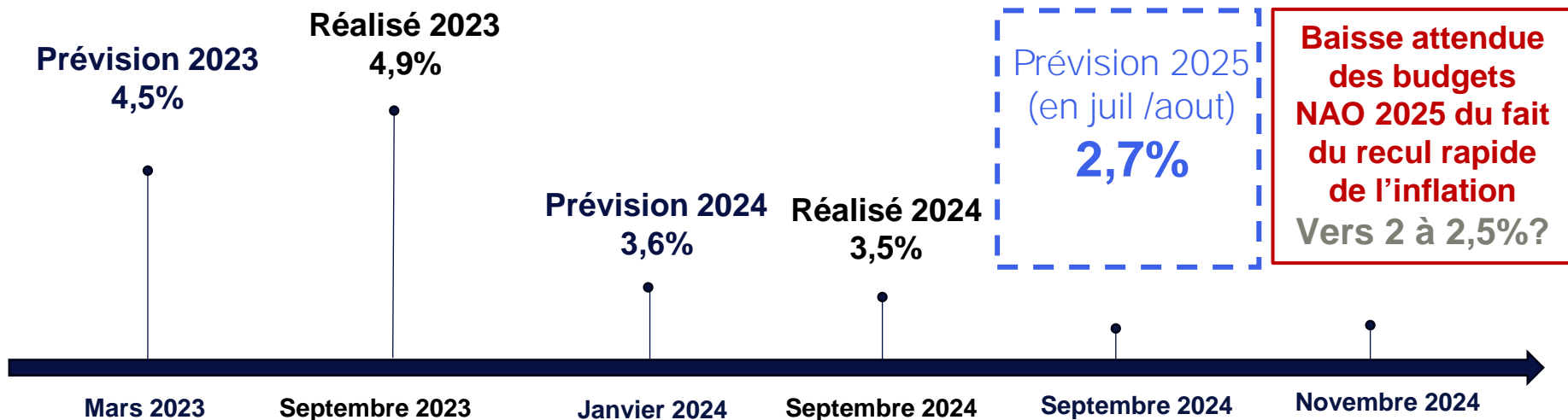


# La baisse des budgets salariaux se poursuit d'enquête en enquête

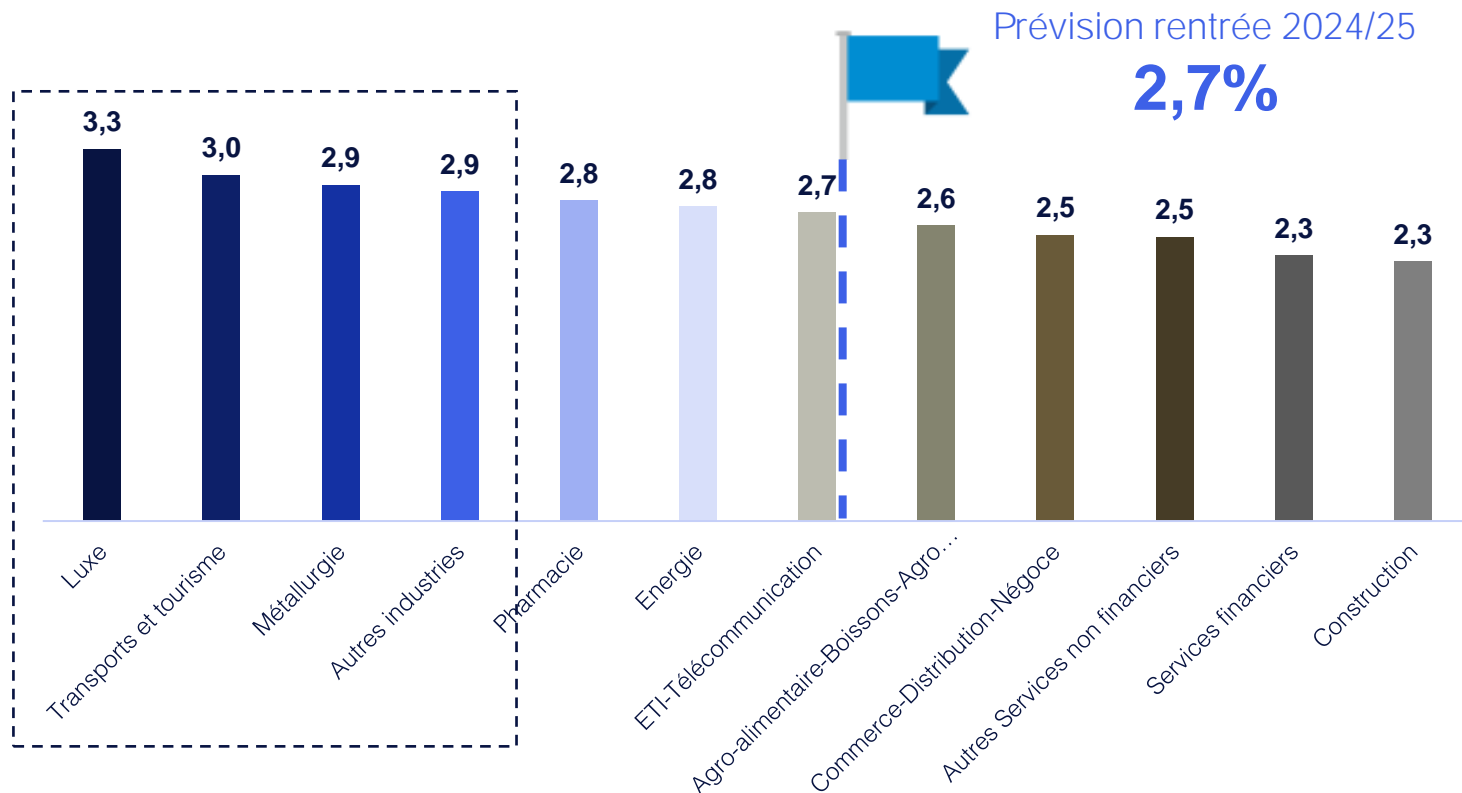


**Prévision NAO 2024/25 : la baisse continue à mesure que l'inflation redevient normale mais les entreprises restent attentives au pouvoir d'achat. De plus :**

- ces réponses ont été faites en juillet/août sur la base d'un indice des prix glissant connu à 2,3% ;
- l'inflation ressort à 1,2% (sur 12 mois glissants) et la Banque de France prévoit pour 2025 une inflation à 1,7% ;
- en conséquence la prochaine enquête de novembre devrait conduire à un ajustement à la baisse des budgets salariaux 2025.



## Luxe, Transport et Tourisme : un effet JO ?





# AG : baisse des budgets pour les non-cadres, retour à la normale pour les cadres

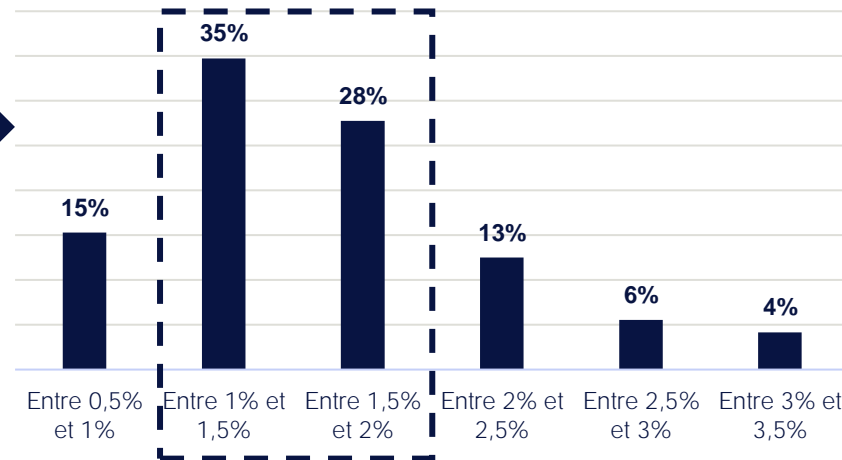


Une baisse relative plus forte des budgets d'AG pour les non-cadres.

| Prévisions AG Septembre 2024 | Cadres      | Non-cadres  |
|------------------------------|-------------|-------------|
| Augmentation Générale        | 1,6% (-16%) | 1,8% (-28%) |
| Prévisions AG Janvier 2024   | Cadres      | Non-cadres  |
| Augmentation Générale        | 1,9%        | 2,5%        |



Prévisions AG non-cadres 2025



Une logique d'attribution des augmentations générales qui revient à la normale pour les cadres (21% vs 54% en septembre 2023) et reste cohérente pour les non-cadres (71%)

# AI : forte volonté de différenciation pour les cadres avec un budget à la baisse

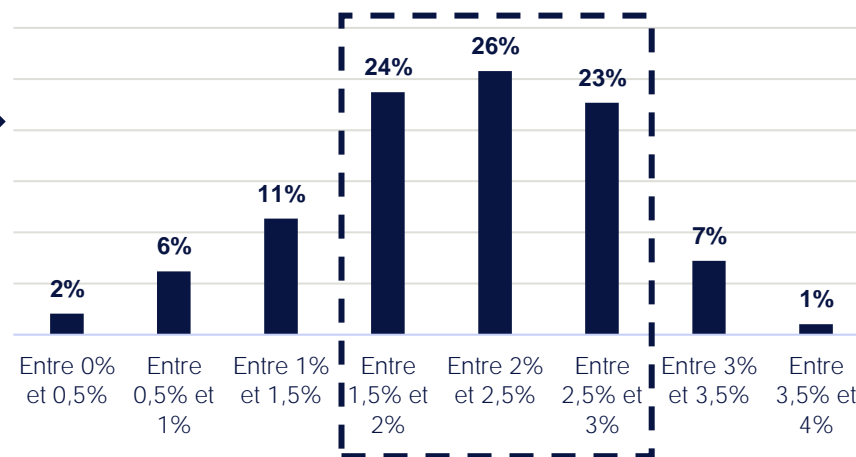


92% des entreprises prévoient un budget d'AI pour les cadres et 79% aux non-cadres.

| Prévisions AI<br>Septembre<br>2024     | Cadres             | Non-cadres         |
|--|--------------------|--------------------|
| Budget<br>Augmentation<br>Individuelle | <b>2,3%</b> (-15%) | <b>1,5%</b> (-21%) |
| Prévisions AI<br>Janvier 2024          | Cadres             | Non-cadres         |
| Budget<br>Augmentation<br>Individuelle | <b>2,7%</b>        | <b>1,9%</b>        |



Prévisions AI cadres 2025



La politique d'attribution d'AI pour les cadres démontre **une volonté de différenciation** de la part des entreprises.

# Promotion

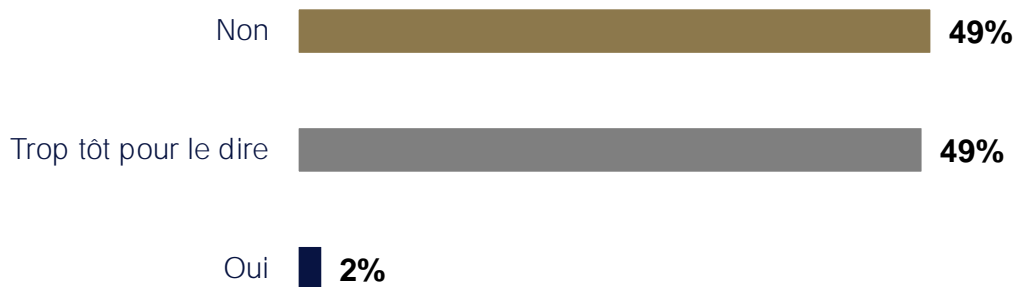


**68% des entreprises prévoient un budget promotion pour les cadres contre seulement 24% pour les non-cadres.**

| Prévisions promotion septembre 2024 | Cadres             | Non-cadres         |
|-------------------------------------|--------------------|--------------------|
| Budget Promotion                    | <b>0,7%</b> (-21%) | <b>0,6%</b> (-45%) |
| Prévisions promotion Janvier 2024   | Cadres             | Non-cadres         |
| Budget Promotion                    | <b>0,9%</b>        | <b>1,1%</b>        |

## La nouvelle PPV ne fait pas recette

Seulement **2% des entreprises envisagent de recourir à la nouvelle PPV**



**Pour rappel, 46% des entreprises envisageaient la PPV en 2023 et elles n'étaient plus que 18% dès janvier 2024.**

## En conclusion



# Échanges et questions



Présentation de l'enquête

## Illustrations du calcul des moyennes

L'entreprise A fait une AI de 2% et une AG de 1% ;

L'entreprise B fait une AI de 1,5% et une AG de 2%.

La moyenne globale des budgets consiste à faire :  $(2+1+1,5+2)/4 = 1,625\%$

Si d'un autre côté nous faisons :

Moyenne des AI :  $(2+1,5)/2 = 3,5/2 = 1,75$

Moyenne des AG :  $(1+2)/2 = 3/2 = 1,5$

Et que nous additionnons les deux moyennes (1,75 + 1,5) alors nous aurions un budget global de 3,25%.

**Dans un cas on fait la moyenne globale de tous les budgets. Dans l'autre cas on additionne des moyennes de budgets séparés.**

**La moyenne de la somme n'est pas égale à la somme des moyennes !**