

# Etude sur les rémunérations individuelles

## Synthèse des résultats 2014

L'observatoire de la rétribution de Deloitte a pour vocation d'observer les pratiques et tendances récurrentes ou émergentes dans les domaines de la rémunération, de la motivation et de l'engagement des collaborateurs.

L'étude de rémunération 2014 repose sur un panel de 350 entreprises et 750 000 données individuelles de salaire au sein de neuf secteurs d'activité : Distribution, Grande Consommation, Assurance, Finance, Industrie de la santé, Industrie de transformation, Hi-Tech, Energie et Services.



### Augmentations versées et prévisionnelles

Une stabilité des augmentations malgré des prévisions qui étaient pessimistes en début d'année.

Il y a aujourd'hui peu de tensions sur le salaire de base car les facteurs classiques (inflation à 0,5% sur les douze derniers mois, équilibre de l'offre et la demande) n'ont en ce moment pas ou peu d'effets sur le marché des rémunérations.

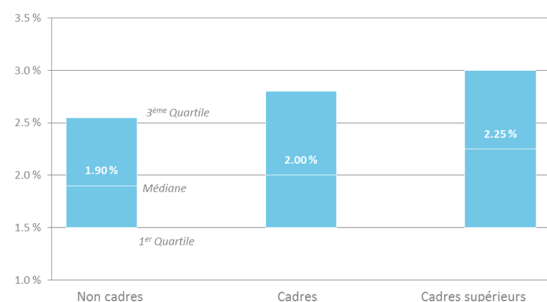
Les augmentations en 2014 ont été en moyenne de 2,6%, ce qui est similaire à 2013 mais nettement supérieur aux 2% envisagés par les entreprises en début d'année (sondage Mars 2014).

	Augmentation
Non cadres	2,4%
Cadres	2,6%
Cadres supérieurs	2,8%

Plus de la moitié des entreprises (56%) déclarent avoir eu recours uniquement aux augmentations individuelles pour les cadres et près de quatre sur dix utilisent un mix d'augmentations individuelles et générales pour les non cadres.

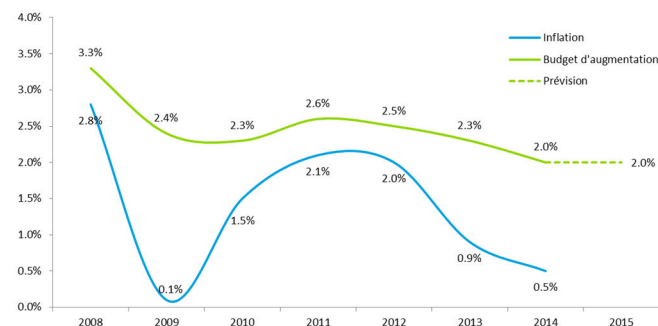
Dans le cas d'un mix d'augmentation, la part individuelle représente les deux tiers pour les cadres contre un tiers pour les non cadres.

Conséquence du contexte actuel, les prévisions d'augmentation pour 2015, sont à nouveau extrêmement prudentes. Nous observons un écart entre les entreprises avec un chiffre d'affaires de moins de 100M€ (2,7%) et les entreprises de plus de 500M€ (1,9%).



Près d'une entreprise sur deux souhaite mettre l'accent sur une population en particulier pour le prochain cycle d'augmentation. Les hauts potentiels et bas salaires sont mis en exergue pour sept sociétés sur dix.

A noter que les budgets d'augmentation prévisionnelle restent historiquement bas.



### Homme, Femme

Nous notons cette année un léger resserrement (entre 0,5 et 1%) de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes tant en salaire de base qu'en rémunération totale.



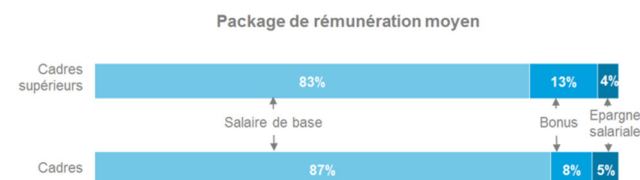
Les écarts de salaire (rémunération totale) homme/femme à même niveau de responsabilité



Si une part significative des écarts de salaire entre les hommes et les femmes est de nature structurelle et résulte de facteurs sociétaux qui dépassent très largement le cadre de l'entreprise, une part non moins significative résulte de critères qui lui sont propres (niveau de responsabilité, diplôme, âge, ...).

### Part variable individuelle

Les montants de part variable individuelle sont en légère progression de 2% par rapport à 2013. Selon les niveaux de responsabilité, le bonus représente de 6 à 20% du package de rémunération.



Comme en 2013, 85% des entreprises ont versé des bonus cette année, et près de six cadres sur dix en ont bénéficié. Nous observons néanmoins une légère diminution des bénéficiaires pour les cadres supérieurs (72% vs 77% en 2013).

Le pay-out (rapport entre le bonus versé et le bonus cible) est cette année de 87% ce qui est en légère progression par rapport à 2013.

### Epargne salariale

L'épargne salariale (intéressement et participation) diminue nettement par rapport à 2013 (5 à 10%).

	1 <sup>er</sup> Quartile	Médiane	3 <sup>ème</sup> Quartile
Non cadres	864 €	2 057 €	3 771 €
Cadres	1 334 €	3 219 €	5 598 €
Cadres supérieurs	2 110 €	5 364 €	9 756 €

Cette diminution s'explique en partie par le contexte économique et les résultats financiers des entreprises ne permettant pas de verser les niveaux habituels.

La forte hausse du forfait social sur les cinq dernières années (2% en 2009, 20% en 2013) peut également expliquer cette baisse.

**Deloitte.**