



O S C A R 2007

Salaires des cadres en 2006 Une trop lente amélioration et toujours un tiers d'exclus

Le panel OSCAR représente un échantillon homogène de 710 cadres employés à temps plein, sans interruption de carrière au cours des cinq années précédentes.

- En 2006, 34% des cadres ont perdu du pouvoir d'achat, contre 43% ces dernières années. Ce taux est trop élevé. Il doit encore baisser.
- Seuls les bénéficiaires d'augmentations individuelles voient leur pouvoir d'achat s'améliorer réellement alors que les autres stagnent ou régressent. 11,4% des cadres n'ont perçu aucune augmentation.
- Le pouvoir d'achat des salaires individuels nets des cadres, y compris primes, promotions et avancements, a progressé de 2,1% contre 1,8% en 2005. Cette amélioration reste trop lente.

Ce frémissement du pouvoir d'achat s'explique notamment par :

- **Une amélioration de l'emploi des cadres.** En 2006, le chômage des cadres a de nouveau régressé. Plus de 200 000 embauches ont été réalisées, soit 30 000 de plus qu'en 2005
- **Une situation démographique en pleine évolution** qui commence à rendre les compétences plus rares
- Une inflation contenue à 1,5%

Pour autant les excès et les lacunes de l'individualisation des rémunérations demeurent : écarts plus marqués, priorité affirmée aux jeunes et aux plus hautes rémunérations. Les cadres ne s'y retrouvent toujours pas : absence de lisibilité et d'objectivité, complexité, démotivation, exclusion.

L'individualisation des rémunérations, désormais bien installée malgré ses insuffisances, a surtout permis de contenir les masses salariales mais elle n'a pas convaincu les salariés.

La situation s'améliore mais trop lentement. Nous sommes encore loin des performances du passé. Beaucoup reste à faire tant au niveau quantitatif que qualitatif.

Cette année encore, les grands groupes comme les autres entreprises n'en finissent pas de battre des records de résultats. Ils n'ont jamais enregistré de tels profits sans pour autant améliorer l'équilibre entre salaires et dividendes qui progressent de 35% après + 37% en 2005. Les entreprises du CAC 40 ont engrangé 90 Mds€ de bénéfices en 2006 alors que les cadres ont vu leur pouvoir d'achat augmenter de 2,1%.

Dans le même temps, les scandales succèdent aux scandales. Aucune amélioration du comportement des dirigeants n'est attendue. Après les excès sur les stocks options, les feux se sont portés sur les golden parachutes. Quel sera notre prochain motif d'indignation. Comment ne pas comprendre une grande lassitude de la part des cadres et la tentation du retrait ?

Il y a pourtant matière à négociations : montant des enveloppes, modalités d'attribution, appréciation des collaborateurs, gestion des parcours sont autant de thèmes où des progrès sont possibles. La CFDT Cadres appelle à ouvrir le vaste chantier des rémunérations réelles afin de redonner des perspectives aux cadres et à l'ensemble des salariés, y compris dans les fonctions publiques.

Cette année encore, près des deux tiers des membres de notre panel appartiennent à des entreprises ou des administrations où des négociations salariales ont eu lieu. Dans la moitié seulement de celles-ci, les négociations ont abouti à un accord. Les marges de progrès sont donc réelles sur ce qui reste le cœur de la vie sociale. Dans la plupart des cas, la situation économique le permet.

Paris, le 14 septembre 2007

Confédération Française Démocratique du Travail
Union Confédérale des Ingénieurs et Cadres
47, avenue Simon Bolivar - 75950 Paris cedex 19
tél : +33 (0)1 56 41 55 00 - fax : +33 (0)1 56 41 55 01
mél : contact@cadres.cfdt.fr www.cadres-plus.net
Membre d'UNI (Union Network International) et d'EUROCADRES

OSCAR 2007

**ÉVOLUTION DES SALAIRES
2005-2006 et 2002-2006**

Septembre 2007

PANEL OSCAR : Un service pour suivre son salaire

O S C A R 2007

R É S U L T A T S

**ÉVOLUTION 2005-2006 ET ÉVOLUTION 2002-2006
DU POUVOIR D'ACHAT INDIVIDUEL GLOBAL
DES SALAIRES NETS DES CADRES**

PRÉSENTATION D'OSCAR	page 5
CARACTERISTIQUES DE L'ECHANTILLON	page 6
RÉSUMÉ DES PRINCIPAUX RÉSULTATS	page 7
1. RÉSULTATS GÉNÉRAUX	page 8
2. LES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES	page 10
2.1 L'IMPORTANCE DU PHÉNOMÈNE	
2.2 EFFETS SUR L'ÉVOLUTION DU POUVOIR D'ACHAT	
2.3 FRÉQUENCE ET EFFETS DE L'INDIVIDUALISATION	
2.4 MODALITÉS DE L'INDIVIDUALISATION	
3. ÉVOLUTION PAR SEXE	page 19
4. ÉVOLUTION PAR TRANCHE D'ÂGE	page 20
5. ÉVOLUTION PAR NIVEAU DE SALAIRE	page 21
6. ÉVOLUTION PAR SECTEUR	page 22
7. ÉVOLUTION PAR FONCTION	page 23
8. INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION	page 24
9. AVANTAGES EN NATURE	page 27
10. PERCO	page 28

PRÉSENTATION D'OSCAR

OSCAR est un panel. Il s'agit donc de la même population de cadres interrogés plusieurs années successives. OSCAR comprend cette année 710 cadres, certains étant interrogés sur une période de 10 ans. En échange des informations qu'ils transmettent, les participants au panel reçoivent chaque année un suivi personnalisé de l'évolution de leur pouvoir d'achat.

OSCAR intègre globalement l'ensemble des éléments qui concourent au revenu salarial net imposable (augmentations collectives, primes, ancienneté, promotion et évolutions de carrière, augmentations individuelles, montant imposable de l'intéressement). Les éléments non-imposables sont traités à part. La distinction entre certains de ces éléments n'est pas toujours effectuée clairement dans les entreprises, notamment les petites, et particulièrement dans le cas des cadres. C'est pourquoi nous privilégions une mesure globale du pouvoir d'achat de chaque individu quelle que soit sa situation.

OSCAR est donc un dispositif assez léger, permettant d'obtenir des informations rapides. Son intérêt est de ne pas se limiter à des moyennes, qui masquent la diversité des situations, mais de fournir des renseignements sur les disparités et sur les effets des processus d'individualisation.

En contrepartie, un tel dispositif a des limites, notamment liées à la taille et au mode de constitution de l'échantillon. La population du panel n'est pas totalement représentative de la population des cadres de ce pays (elle est, par exemple, plus âgée et comprend moins de cadres employés dans les petites entreprises). Une pondération appliquée aux résultats bruts permet d'atténuer les effets de ces écarts entre la population du panel et la population de référence. La taille limitée de l'échantillon affecte davantage les résultats relatifs aux sous-populations issues du croisement de plusieurs critères : il serait ainsi vain de multiplier ceux-ci.

Il est nécessaire de préciser la définition de la sous-population d'OSCAR prise en compte dans la présentation des premiers résultats qui suivent. Il s'agit des cadres n'ayant pas subi d'interruption notoire de leur activité professionnelle ni de variation brutale durant la période considérée. Par contre, cette sous-population inclut les cadres ayant changé d'entreprise pour autant que ce changement ne se soit pas accompagné d'une interruption de l'activité. Ce choix découle de notre volonté de présenter des résultats et des analyses fiables. Il serait plus compliqué d'analyser les évolutions de salaire des personnes ayant connu, par exemple, une période de chômage. Des études plus fines ou portant sur des aspects complémentaires seraient alors nécessaires.

OSCAR 2006

Caractéristiques de l'échantillon

Population concernée par l'étude : 710 cadres

Sexe

Hommes	69,7 %
Femmes	30,3 %

Age

31/40 ans	12,7 %
41/50 ans	29,6 %
51/60 ans	52,5 %

Rémunération

1 à 2 plafonds nets SS	69,8 %
2 à 3 plafonds nets SS	24,4 %
3 à 4 plafonds nets SS	4,1 %

Secteur d'activité

Secteur privé	58,3 %
Entreprises du secteur public	13,2 %
Fonctions Publiques	28,2 %

Taille de l'entreprise

+ de 500 salariés	68,2 %
De 50 à 500 salariés	23,1 %
- de 50 salariés	8,3 %

O S C A R 2007

PRINCIPAUX RÉSULTATS

- 1.** En moyenne, le pouvoir d'achat des cadres en 2006 a connu une légère amélioration par rapport à 2005 : + 2,1 % contre 1,8 %. Les femmes enregistrent une augmentation plus forte que celle des hommes (2,7 % contre 1,9 %) indiquant ainsi que l'amélioration conjoncturelle de l'année 2006 leur a été favorable. Le pouvoir d'achat se maintient globalement mais les hausses profitent aux revenus élevés et aux jeunes cadres trentenaires. Cette enquête confirme que l'âge est discriminant dans les politiques de rémunérations : 37 % des seniors ont perdu du pouvoir d'achat contre 32 % pour les cadres expérimentés et seulement 28 % pour les jeunes cadres.
- 2.** 34 % des cadres ont perdu du pouvoir d'achat en 2006. Cette proportion est heureusement plus faible que celle de l'année dernière (43 %). Elle reste trop élevée.
- 3.** En 2006, plus d'un cadre sur deux (54 %) a perçu une augmentation individuelle. A l'autre bout de la chaîne, la part de ceux bénéficiant uniquement d'augmentation collective stagne depuis plusieurs années autour de 34 %. Les grands équilibres entre augmentations individuelles et collectives semblent désormais stables. Cependant la combinaison des deux formes d'augmentation, devenue la combinaison la plus fréquente, n'est pas garante d'une bonne répartition des gains de pouvoir d'achat pour l'ensemble de la population cadres puisque les exclus demeurent en proportion élevée.
- 4.** La procédure d'évaluation fait toujours l'objet de nombreuses critiques : impréparation, pas de véritable dialogue, objectifs et moyens imposés et non négociés, liens avec la rémunération absent. A l'inverse, certains sont satisfaits et montrent l'intérêt de la démarche lorsqu'elle est bien préparée, bien menée et que le cadre est écouté. Dans tous les cas, l'attente est forte. Un effort est donc à faire de la part des managers pour gérer réellement l'ensemble du personnel et promouvoir le bien-être des cadres dans leur travail à l'heure où les ressources vont devenir plus rares.
- 5.** Cette année, 11,4 % des cadres n'a perçu aucune augmentation, une part équivalente à celle de l'année dernière mais encore trop élevée alors même que la situation de l'emploi s'améliore. Comment, dans ces conditions, les employeurs souhaitent-ils entraîner et motiver l'ensemble de leurs collaborateurs ? Quels sont les dispositifs d'analyse et de suivi mis en place pour associer tous les cadres ?
- 6.** Les cadres du panel bénéficient d'un certain nombre de périphériques du salaire. Ces dispositifs s'installent progressivement dans les systèmes de rémunérations sans bouleverser les comportements, en raison notamment de leur complexité.

1. RÉSULTATS GÉNÉRAUX

Figure 1.1 :
PROPORTION DE CADRES AYANT PERDU DU POUVOIR D'ACHAT

Les premiers tableaux contiennent un des enseignements principaux de cette étude : la lente mais réelle amélioration de la rémunération des cadres. En 2006, 34 % des cadres ont perdu du pouvoir d'achat contre 43 % en 2005 et les années précédentes. Après plusieurs années particulièrement difficiles, s'oriente-t-on durablement vers une situation des cadres plus satisfaisante sachant qu'un tiers d'exclus reste un niveau bien trop élevé ?

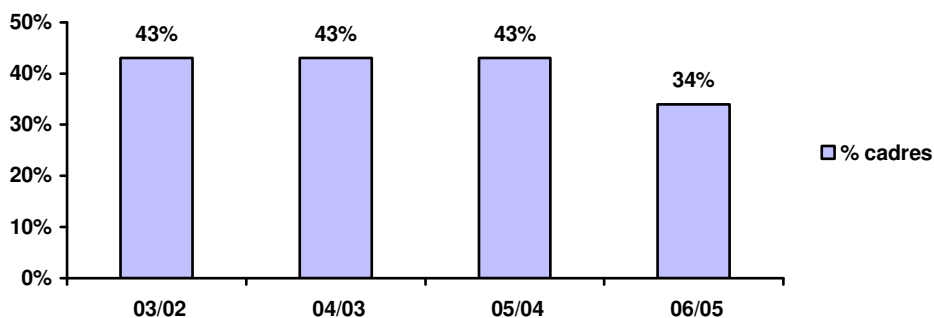


Figure 1.2 :
ÉVOLUTION MOYENNE DU POUVOIR D'ACHAT DES CADRES

Le tableau ci-dessous confirme les résultats observés ci-dessus. Le léger frémissement du pouvoir d'achat amorcé se confirme en 2006 : 2,1 % contre 1,8 % en 2005. Un marché de l'emploi plus dynamique depuis la fin 2004 explique pour l'essentiel cette évolution favorable.

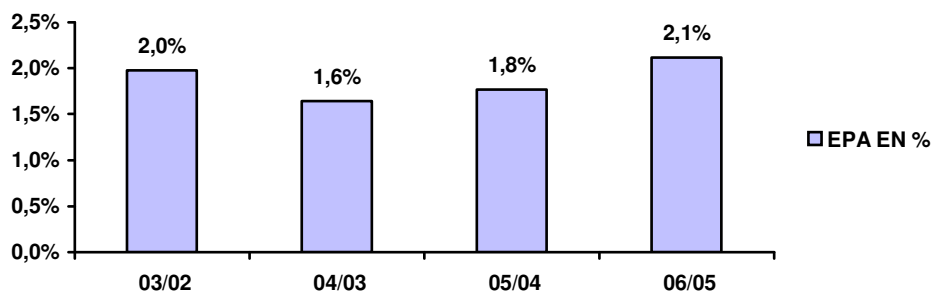


Figure 1.3 :
DISTRIBUTION DE L'ÉVOLUTION DU POUVOIR D'ACHAT PARMIS LES CADRES

Le tableau suivant permet d'observer plus finement comment se distribuent les gains et les pertes de pouvoir d'achat de la population de notre panel.

Année Evolution pouvoir d'achat en %	03/02	04/03	05/04	06/05
Inférieure à -4	12	11	8	7
-4 à -2	7	6	10	7
-2 à 0	24	26	24	20
Perte de P. A.	43	43	43	34
0 à 2	16	19	23	23
2 à 4	10	12	11	16
Supérieure à 4	31	27	24	28
Ensemble	100	100	100	100

Ce tableau montre que le frémissement salarial survenu en 2006 concerne tous les niveaux. Les populations pénalisées se réduisent même si elles concernent encore un tiers des cadres.

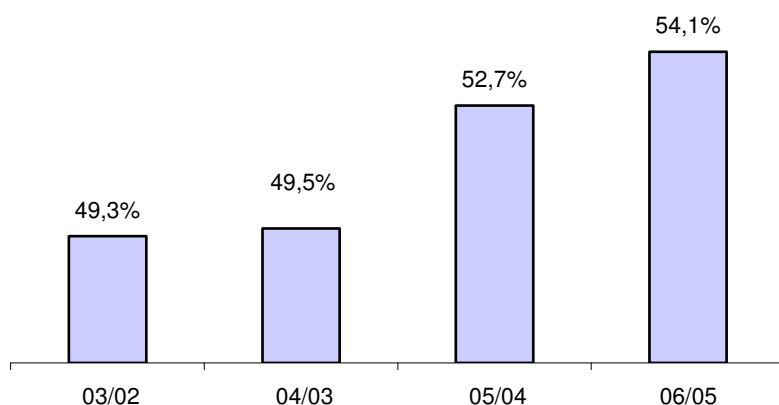
A l'autre extrémité, la part des très forts gains de pouvoirs d'achat (plus de 4 %) augmente de 4 points et retrouve ses niveaux antérieurs.

Pour l'essentiel, c'est à l'amélioration sensible du marché du travail des cadres que l'on peut recourir pour expliquer le desserrement des évolutions salariales et le frémissement que l'on a constaté ci-dessus. L'emploi des cadres est plutôt bien orienté depuis la fin de l'année 2004. En période de bonne conjoncture, les rémunérations des cadres ont tendance à repartir vers la hausse sous forme de primes notamment et donc de manière plus individualisée. Selon une enquête de l'APEC, 201 000 recrutements de cadres ont été réalisés en 2006 contre 171 000 en 2005. L'offre d'emploi de cadres a donc été particulièrement soutenue essentiellement pour des raisons démographiques. Le chômage des cadres régresse régulièrement mais n'a pas encore atteint son niveau de 2000.

2. LES AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES

2.1 - L'IMPORTANCE DU PHÉNOMÈNE

Figure 2.1.1 :
PROPORTION DE CADRES AYANT PERÇU UNE AUGMENTATION INDIVIDUELLE
PARMI L'ENSEMBLE DES CADRES



En 2006, plus d'un cadre sur deux a bénéficié d'une augmentation individualisée de sa rémunération. D'un niveau déjà élevé en 2005, le nombre de cadres ayant bénéficié d'au moins une augmentation individuelle, progresse encore. De nouveaux secteurs, entreprises publiques et administrations notamment, adoptent ce mode de rémunération ou rendent leur application plus effective et plus concrète.

Cependant des lacunes demeurent sur la compréhension par les cadres des modalités concrètes de détermination de leur rémunération : ensemble des composants, processus de décision, critères d'attribution.

La proportion de cadres ayant eu seulement une augmentation individuelle oscille, ces dernières années, un peu au dessus de 20 % mais ne progresse pas réellement. Les systèmes mixtes semblent avoir la préférence des entreprises qui répondent en cela aux attentes des salariés qui souhaitent associer garantie et sécurité des rémunérations collectives aux perspectives plus séduisantes des augmentations individuelles.

Pour les salariés, les augmentations individualisées enregistrent toujours les mêmes critiques, opacité, complexité, insécurité mais restent le seul moyen de progresser.

Figure 2.1.2:
PROPORTION DE CADRES AYANT SEULEMENT PERÇU UNE AUGMENTATION INDIVIDUELLE PARMIS L'ENSEMBLE DES CADRES

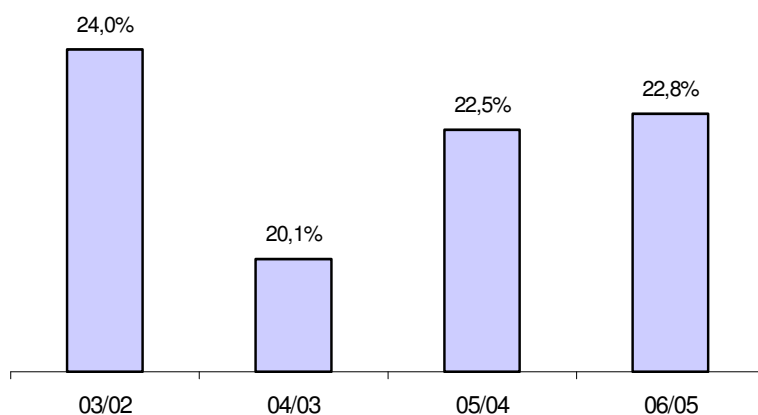
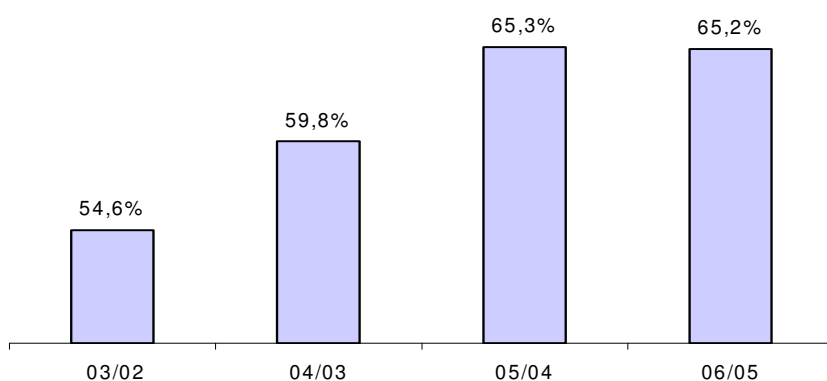


Figure 2.1.3 :
PROPORTION DE CADRES AYANT PERÇU UNE AUGMENTATION COLLECTIVE PARMIS L'ENSEMBLE DES CADRES



Deux tiers des cadres ont perçu une augmentation collective ou mixte. Le retour des augmentations collectives même si elles restent modestes en valeur explique les évolutions de ces dernières années.

De même, le tiers d'entre eux a perçu uniquement une augmentation collective en 2006 et cette proportion est assez stable sur toute la période. Même si la combinaison augmentation individuelle et augmentation collective résiste, il est évident que les augmentations collectives seules représentent une part modeste dans les évolutions globales. Dans le cadre d'une même enveloppe budgétaire, le mode d'attribution évolue pour donner plus d'autonomie aux responsables d'unités.

Figure 2.1.4 :
PROPORTION DE CADRES AYANT SEULEMENT PERÇU UNE AUGMENTATION COLLECTIVE PARMIS L'ENSEMBLE DES CADRES

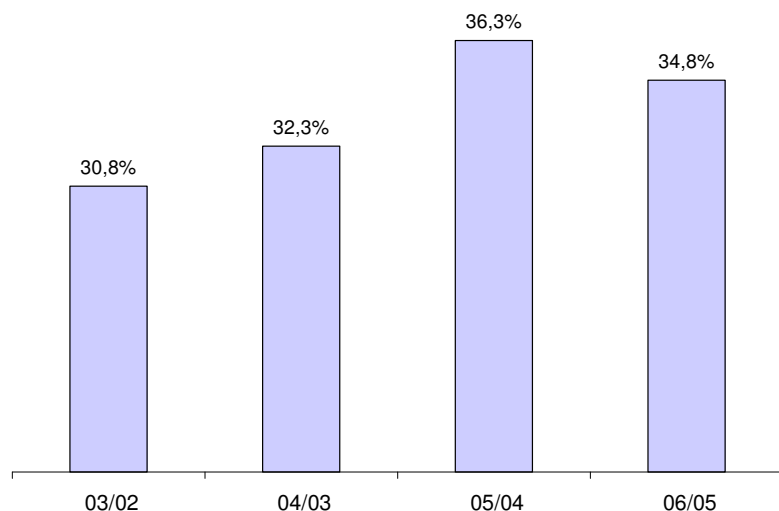
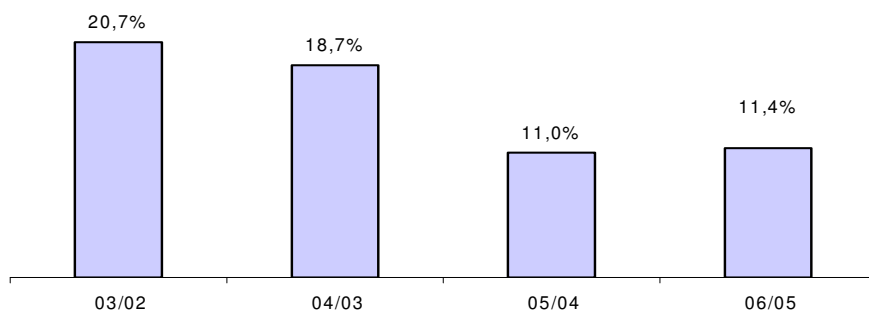


Figure 2.1.5 :
PROPORTION DE CADRES N'AYANT PERÇU AUCUNE FORME D'AUGMENTATION PARMIS L'ENSEMBLE DES CADRES



De même, la proportion de cadres n'ayant perçu aucune augmentation de rémunération reste élevée et identique à celle de 2005, plus d'un cadre sur dix en 2006 n'a rien perçu. A-t-on atteint un seuil en deçà duquel il est impossible de descendre ? Le nombre des laissés pour compte de toute augmentation salariale se maintient dans des proportions trop élevées. S'agit-il d'une forme maintenue de répartition forcée des salariés ou plus simplement d'une conséquence de la taille trop réduite des enveloppes budgétaires ?

La synthèse des résultats de cette partie pourrait donc être la suivante :

- En 2006, le rythme de croissance du pouvoir d'achat des cadres (2,1 % en 2006 contre 1,8 % en 2005) a connu un nouveau frémissement en raison principalement d'un marché de l'emploi des cadres bien orienté. Cette évolution, tout de même modeste du pouvoir d'achat des cadres, reste liée à la faiblesse des augmentations collectives qui doivent constituer pour nous un socle garantissant le maintien du pouvoir d'achat, les augmentations individuelles venant en complément.
- La combinaison des augmentations, individuelles ou collectives, continue d'exclure de toute forme d'augmentation un nombre trop important de cadres. **La quasi-impossibilité de négociation des salaires réels des cadres par les équipes syndicales explique cette marginalisation, inquiétante pour les salariés concernés et inefficace pour la collectivité de travail.**
- L'année 2006 a été dans ligne de ce que l'on prévoyait en termes de croissance économique. L'inflation est restée contenue, améliorant ainsi les gains de pouvoir d'achat. Le pouvoir d'achat des cadres a ainsi de nouveau légèrement frêmi. Toutefois, il reste à déplorer que ce frémissement n'ait pas concerné tout le monde. En effet, d'une part il existe encore un nombre important d'exclus, ceux qui ont connu des pertes de pouvoir d'achat malgré les augmentations et ceux qui n'en ont pas connu. D'autre part, on voit que les politiques salariales des entreprises s'installent dans l'individualisation, malgré les critiques, phénomène qui se traduit :
 - par la faiblesse des augmentations collectives seules, ici sans doute concentrées essentiellement dans le secteur public;
 - et par son corollaire, le poids croissant des augmentations individuelles dans les évolutions de pouvoir d'achat.

Les améliorations constatées sont réelles mais trop lentes. Les négociations 2007, quand elles ont eu lieu, n'ont pas amené de rupture dans les modes de décisions, de répartition ni dans les volumes attribués aux augmentations salariales. Les difficultés et les insuffisances constatées risquent de se retrouver encore dans notre étude, l'année prochaine.

2.2 - EFFETS DE L'INDIVIDUALISATION SUR L'ÉVOLUTION MOYENNE DU POUVOIR D'ACHAT

Les deux sous-populations, avec ou sans augmentation individuelle, connaissent une évolution différente de leur situation. En 2006, en l'absence d'augmentation individuelle (AI), la moitié des cadres perdent du pouvoir d'achat. Ce résultat confirme une légère amélioration par rapport à l'année 2005 mais il confirme surtout l'observation déjà effectuée par le passé selon laquelle « hors augmentation individuelle, point de salut ».

Effectivement, les cadres n'ayant pas bénéficié d'augmentation individuelle, ont en moyenne un pouvoir d'achat qui ne progresse pratiquement pas (+ 0,61 % en 2005 mais également depuis le début des années 2000) alors que ceux qui en ont bénéficié voient leur pouvoir d'achat augmenter de manière plus satisfaisante (+ 3,43, % en 2006 et 2,55 % en 2005). Ainsi, les moyennes cachent des situations très disparates.

La pratique de l'individualisation reste ambiguë. Les cadres l'acceptent globalement parce que, réalistes, ils savent que cela reste le seul moyen d'augmenter significativement leur rémunération. Pour autant, alors que l'individualisation était censée renforcer leur motivation, leur efficacité et leurs performances, force est de constater que le dispositif ne tient pas ses promesses et n'a jamais atteint l'objectivité. De toute évidence, il reste opaque et manque aujourd'hui de lisibilité, pour être pleinement accepté et réellement généralisé.

Figure 2.2.1 :
PROPORTIONS DE CADRES AYANT PERDU DU POUVOIR D'ACHAT PARMIS LES POPULATIONS AVEC OU SANS AI (AUGMENTATION INDIVIDUELLE)

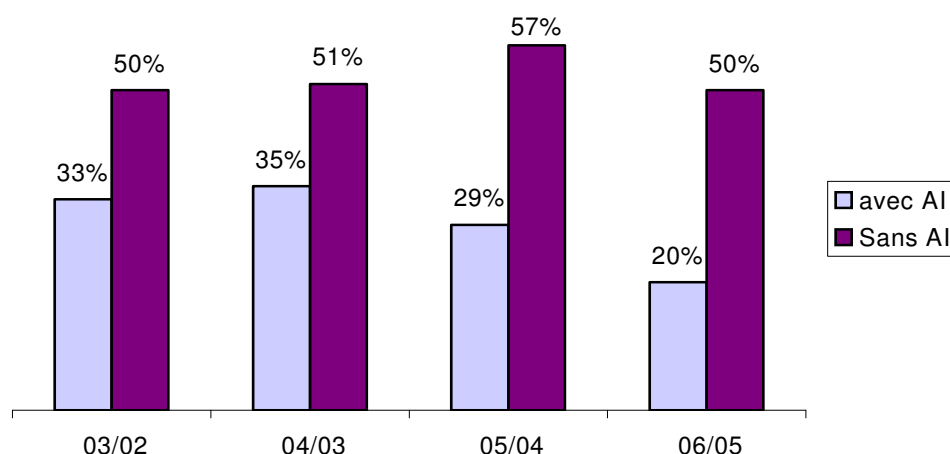


Figure 2.2.2 :
ÉVOLUTION MOYENNE DU POUVOIR D'ACHAT (EN %) SELON LE TYPE D'AUGMENTATION

ANNÉE	03/02	04/03	05/04	06/05
TYPE D'AUGMENTATION				
1. sans A.I.	0,53	0,60	0,95	0,61
2. avec A.I	3,68	2,86	2,55	3,43
3. Ensemble	1,98	1,65	1,77	2,12

Figure 2.2.3 : ÉVOLUTION DU POUVOIR D'ACHAT DES CADRES 2005-2006

Sur 100 cadres :

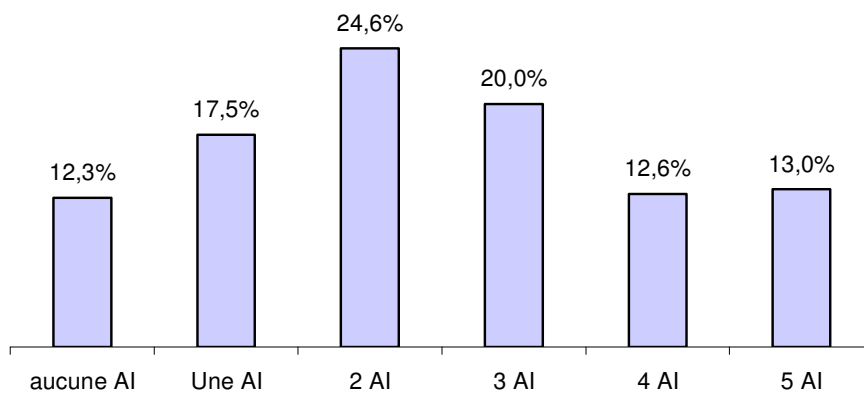
- **54** ont bénéficié d'une augmentation individuelle en 2006 :
 - 11 ont eu une perte de pouvoir d'achat
 - 43 ont eu un gain de pouvoir d'achat
- **46** n'ont pas eu d'augmentation individuelle en 2006 :
 - 23 ont eu une perte de pouvoir d'achat
 - 23 ont eu un gain de pouvoir d'achat

2.3 - L'INDIVIDUALISATION : FRÉQUENCE ET EFFETS

Une fois repérées les influences, année après année, de ces augmentations individuelles, nous analysons leur fréquence sur l'ensemble de la période 2002-2006 pour chaque individu.

Figure 2.3.1 :
DISTRIBUTION DU NOMBRE D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES
DE 2002 A 2006

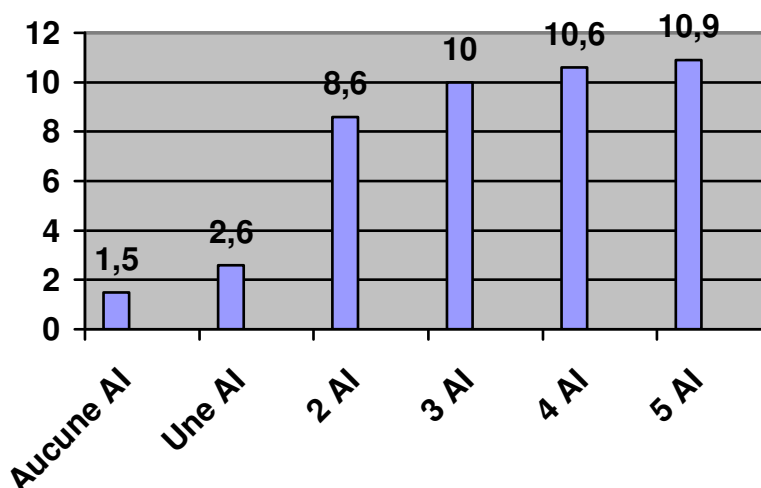
Nombre d'AI annuelles perçues de 2002 à 2006



Les données observées aux extrêmes, déjà constatés les années précédentes, montrent que l'on a bien là l'indice d'une stratégie active de choix de la part des directions d'entreprises. Mais que se passe-t-il pour ceux qui n'ont aucune ou une seule augmentation en 5 ans ? Quel suivi, quelle prise en charge, quelles décisions sont mis en œuvre par les directions des ressources humaines et par les organisations syndicales ?

Figure 2.3.2 :
EFFET DU NOMBRE D'AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES ANNUELLES SUR LE
POUVOIR D'ACHAT DE 2002 A 2006

Évolution du pouvoir d'achat en fonction du nombre d'AI



L'évolution moyenne du pouvoir d'achat croît avec le nombre d'AI. Mais cette croissance est irrégulière et n'est pas strictement corrélée au nombre d'AI. Ainsi, aucune ou une seule AI sont pénalisants sur la période. A l'inverse 3 ou 5 AI ne sont pas discriminants. Dès la deuxième AI, l'effet du nombre d'AI s'épuise sensiblement. En d'autres termes, des AI moins nombreuses mais plus fortes peuvent engendrer un effet plus intense sur l'évolution moyenne du pouvoir d'achat. Néanmoins les heureux bénéficiaires d'une AI chaque année bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat significatif. Au-delà d'un certain seuil, les augmentations individuelles peuvent aussi s'apparenter à du saupoudrage, sans doute dans le but d'entretenir la motivation individuelle des cadres. Les entreprises ont à se débattre dans quelques contradictions : gestion des enveloppes, valorisation et rétribution des plus performants, maintien de la motivation de chacun et développement de l'esprit d'équipe.

2.4 - L'INDIVIDUALISATION : MODALITÉS

Figure 2.4.1 :
MODALITÉS DE L'INDIVIDUALISATION EN 2006

MODALITÉS DE L'INDIVIDUALISATION	POPULATION CONCERNÉE PAR LA MODALITÉ / ENSEMBLE DE LA POPULATION AVEC AI
Prime ponctuelle	27%

MODALITÉS DE L'INDIVIDUALISATION	POPULATION CONCERNÉE PAR LA MODALITÉ / ENSEMBLE DE LA POPULATION AVEC AI
Augmentation salaire mensuel	89,2
Promotion avec changement de poste	7,7 %
Promotion dans le même poste	10,4%
Augmentation sans promotion	68,2%
Augmentation à l'ancienneté (non automatique)	17,4%
Individualisation liée à une procédure d'appréciation des mérites	89,8%

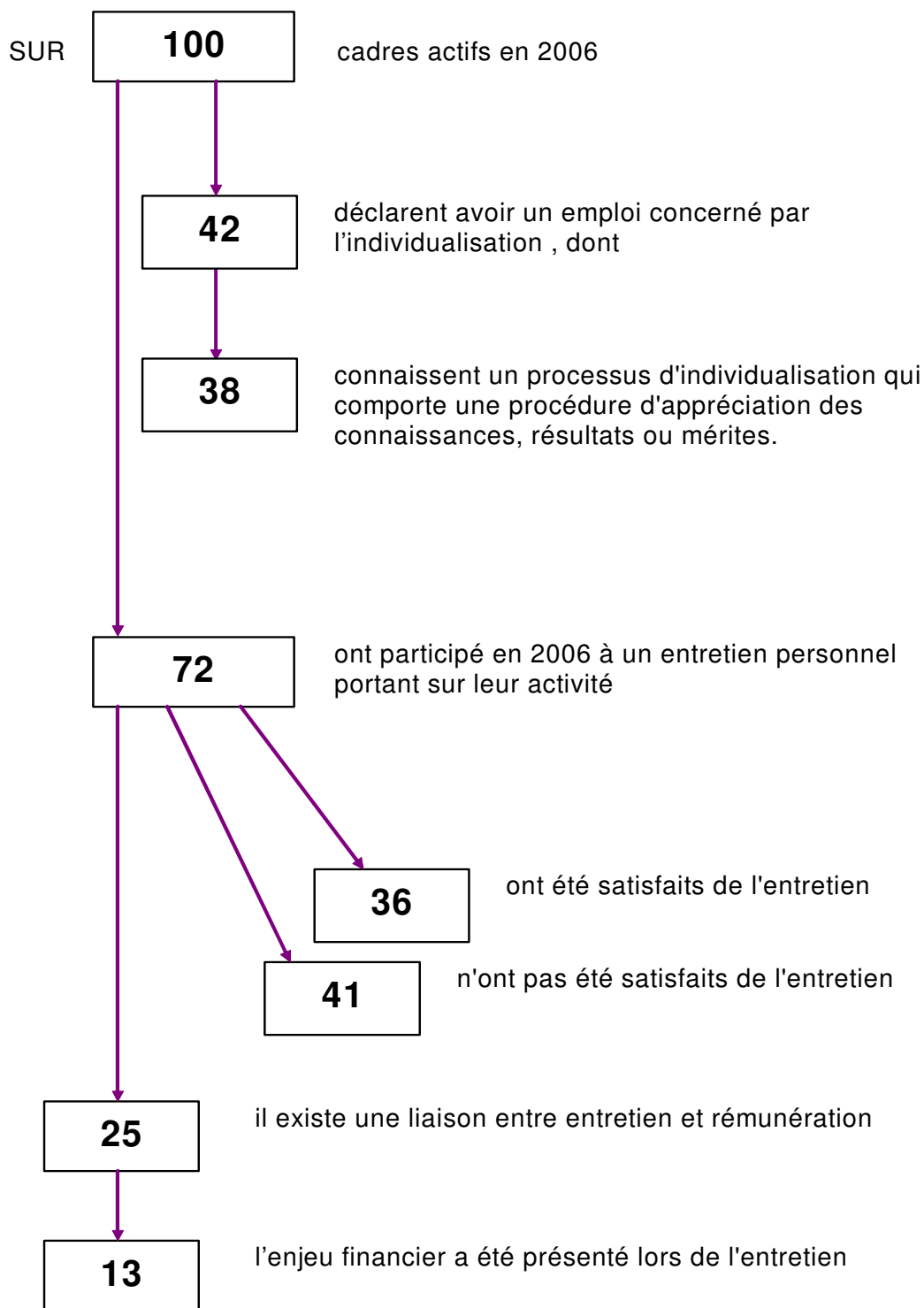
L'augmentation du salaire mensuel, donc acquise définitivement reste très majoritaire (89 %). Les primes ponctuelles interviennent dans 27 % des cas, un chiffre élevé au regard de ce que l'on constate habituellement. Il semble qu'il y ait eu pluralité des formes d'augmentation.

Par rapport à l'exercice 2005, les promotions avec changement de poste sont à nouveau en légère augmentation (7,7 %) et les augmentations à l'ancienneté sont en forte hausse à 17,4 % (leur niveau était de 7,2 % en 2005).

Le détail du schéma suivant montre qu'il reste une marge considérable et des progrès sensibles à accomplir pour qu'à la fois, la perception des règles de la rémunération et leur application concrète puissent être comprises et acceptées par les cadres.

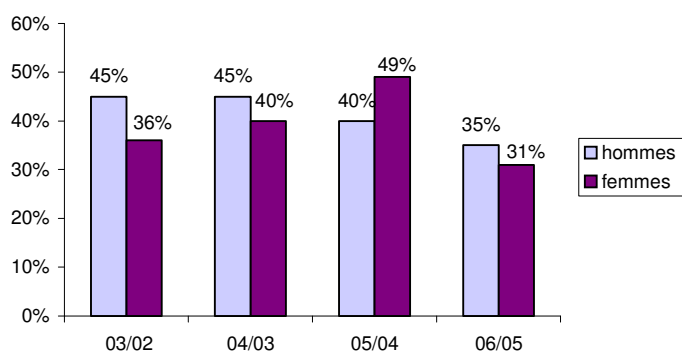
Cependant, les indices de satisfaction, suite à leur entretien individuel, semblent montrer un décalage important entre les attentes des cadres et la réalité des entretiens : en moyenne, seulement 36 % des cadres sont satisfaits de l'entretien individuel qui est théoriquement prévu dans tous les secteurs. Le nombre d'insatisfaits augmente sensiblement par rapport à l'année passée (41 contre 25). Dans la fonction publique, la part des cadres satisfaits de leur entretien individuel est nettement en-dessous de ce taux moyen (26 % seulement). Enfin, d'une manière générale, il reste toujours aussi difficile de parler rémunérations lors des entretiens.

Figure 2.4.1 :
MODALITÉS DE L'INDIVIDUALISATION EN 2006



3 - L'ÉVOLUTION PAR SEXE

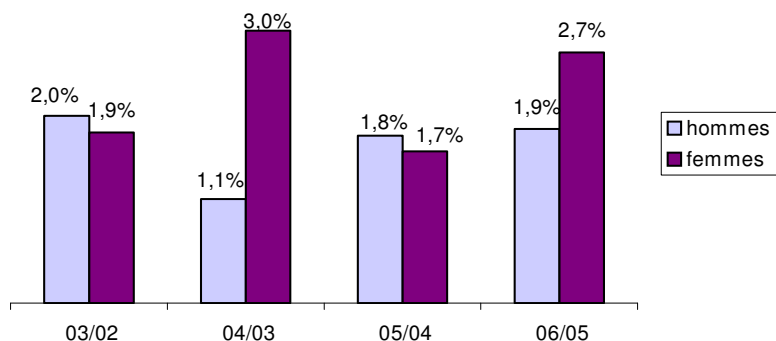
Figure 3.1 :
PROPORTION DE CADRES AYANT PERDU DU POUVOIR D'ACHAT



L'augmentation du pouvoir d'achat moyen (2,1 %) se traduit pour l'année 2006 par une baisse sensible du nombre de femmes ayant perdu du pouvoir d'achat (31 % en 2006 contre 49 % en 2005). De même, la part des hommes ayant perdu du pouvoir d'achat s'est réduite de 5 points. L'amélioration de la conjoncture a donc profité plus largement aux femmes, plus facilement variable d'ajustement des politiques salariales.

De même, l'évolution moyenne du pouvoir d'achat des femmes cadres a été en 2006 sensiblement plus élevée que celui des hommes (2,7 % contre 1,9 %).

Figure 3.2 :
ÉVOLUTION MOYENNE DU POUVOIR D'ACHAT PAR SEXE



4 - L'ÉVOLUTION PAR TRANCHE D'ÂGE

Figure 4.1 :
DISTRIBUTION DE L'ÉVOLUTION DU POUVOIR D'ACHAT 2005-2006,
PAR TRANCHE D'ÂGE

% CADRES PAR TRANCHE D'AGE	31-40 ans	41-50 ans	51-60 ans
EPA EN %			
Inférieure à - 4	5	11	5
de - 4 à - 2	12	5	7
de - 2 à 0	11	16	25
Perte de pouvoir d'achat	28	32	37
de 0 à 2	15	23	24
de 2 à 4	25	16	14
supérieure à 4	33	29	25
TOTAL	100	100	100

Cette année encore, les jeunes cadres déjà confirmés s'en sortent mieux que leurs homologues plus âgés, que ce soit en niveau moyen ou en nombre de cadres ayant perdu du pouvoir d'achat. En période de bonne orientation de la conjoncture, les jeunes cadres tirent plus d'avantages en matière de rémunérations que leurs aînés et notamment les seniors sur lesquels les ajustements des politiques salariales des entreprises continuent de peser.

Les managers et les experts confirmés (41-50 ans) font l'objet de plus d'attention que les seniors dont la situation semble plus stable (les extrêmes sont moins marqués). On sait notamment que dans le public, les augmentations automatiques sont plus conséquentes après quelques années de fonction pour atteindre un plafond et donc un blocage en fin de carrière.

Sur l'ensemble de la période considérée, l'évolution globale du pouvoir d'achat des cadres les plus jeunes dont les rémunérations de départ sont souvent basses, est près du double de celle des cadres âgés grâce aux fortes progressions des années antérieures et notamment de celles des trois dernières années.

Figure 4.2 :
ÉVOLUTION MOYENNE (EN %) DU POUVOIR D'ACHAT PAR TRANCHE D'ÂGE

ANNÉE	03/02	04/03	05/04	06/05	06/02 (évolution globale)
TRANCHE D'ÂGE					
31-40 ans	3,41	1,78	2,62	2,64	10,53
41-50 ans	1,68	1,84	2,02	2,19	7,66
51-60 ans	1,61	1,10	1,54	1,97	6,10

5 - ÉVOLUTION PAR NIVEAU DE SALAIRE

Figure 5.1 :
DISTRIBUTION DE L'ÉVOLUTION DU POUVOIR D'ACHAT
2005-2006 PAR NIVEAU DE SALAIRE

EPA EN %	< à -4	-4 à -2	-2 à 0	Perte de PA	0 à 2	2 à 4	> à 4
% CADRES PAR NIVEAU DE REVENU							
1 à 2 plafonds SS	6	9	21	36	20	18	25
2 à 3 plafonds SS	12	0	16	28	29	9	34
3 à 4 plafonds SS*	5	9	28	41	29		30

* Attention effectifs faibles, chiffres à manipuler avec prudence

La grande majorité des cadres (69,8 %) de notre panel se situe entre 1 et 2 plafonds de Sécurité sociale, soit un salaire mensuel **net** compris entre 2 019 euros et 4 038 euros. Ceci nous conduit à présenter avec une certaine prudence les résultats de cette rubrique relative à la troisième tranche, dont les effectifs sont relativement peu nombreux. Les enquêtes (Agirc notamment) montrent que le développement de la catégorie « cadres » s'est effectué essentiellement à des niveaux de rémunération assez bas.

Cette année, plus que l'année dernière, l'évolution est nettement plus favorable aux tranches de salaires les plus élevés. Les cadres percevant un revenu entre 1 et 2 plafonds de Sécurité sociale bénéficient d'une augmentation moyenne de leur pouvoir d'achat de 1,98 % contre 2,50 % entre 2 et 3 plafonds et surtout 5,8 % au-delà de 3 plafonds. La part des cadres perdant du pouvoir d'achat s'élève respectivement 36 %, 28 % et 41 %.

Figure 5.2 :
ÉVOLUTION MOYENNE (EN %) DU POUVOIR D'ACHAT
PAR NIVEAU DE SALAIRE

EPA EN %	03/02	04/03	05/04	06/05
% CADRES PAR NIVEAU DE REVENU				
1 à 2 plafonds SS	1,44	1,12	1,18	1,98
2 à 3 plafonds SS	3,13	2,23	2,92	2,50
3 à 4 plafonds SS*	3,10	5,07	5,80	2,05

* Attention effectifs faibles, chiffres à manipuler avec prudence

6 - ÉVOLUTION PAR SECTEUR

Figure 6.1 :
DISTRIBUTION DE L'ÉVOLUTION DU POUVOIR D'ACHAT
2005-2006 PAR SECTEUR

EPA en %	< - 4	- 4 à - 2	- 2 à 0	Perte PA	0 à 2	2 à 4	> 4
SECTEUR							
Secteur privé	10	7	21	38	21	13	29
Entreprises et services du secteur public	7	11	14	32	28	20	19
Fonctions Publiques	3	5	20	28	25	17	29

Les variations sont plus marquées dans le secteur privé, ce qui explique vraisemblablement le niveau plus élevé de perte de pouvoir d'achat. En termes de pouvoir d'achat, le secteur privé a connu une hausse de 1,6 % seulement contre 2,1 % en moyenne.

Figure 6.2 :
ÉVOLUTION MOYENNE (EN %) DU POUVOIR D'ACHAT
PAR SECTEUR

ANNEE	03/02	04/03	05/04	06/05	06/02
SECTEUR					
Secteur privé	1,86	1,57	2,32	1,63	7,27
Entreprises et services du Secteur public	1,71	0,31	1,17	1,61	4,65
Fonctions Publiques	2,24	2,28	1,26	2,99	8,94

7 - ÉVOLUTION PAR FONCTION

Les états par fonction sont traditionnellement difficiles à analyser en raison du nombre élevé d'occurrences et de la non représentativité de certaines fonctions.

Par fonctions, les évolutions moyennes de pouvoir d'achat :

- Les évolutions les plus fortes enregistrées se trouvent dans les fonctions suivantes :
 - Juridique : 4,09 %
 - Personnel : 3,60 %
 - Enseignement-Formation : 3,35 %
 - Information : 3,14 %
 - Administration : 2,83 %
 - Informatique : 2,59%

- Parmi les évolutions les plus faibles enregistrées, on trouve en particulier :
 - Production-Chantiers : -0,49 %
 - Medico-social : -0,19 %
 - Recherche : 0,91%

- La comparaison avec l'ensemble de la période révèle l'existence de plusieurs cas de figure :
 - Certaines fonctions connaissent une évolution homogène dans le temps : les cadres de la fonction « direction générale », « personnel » se situent souvent dans le peloton de tête.
 - Certaines évolutions sont assez erratiques d'une année sur l'autre car il semble s'opérer des rattrapages tout en restant à des niveaux plus faibles, telles celles que connaissent les cadres des fonctions « enseignement, juridique » ou de la fonction « information et documentation ».
 - Certaines fonctions apparaissent enfin soumises à des cycles. Tel est le cas de la fonction « informatique »

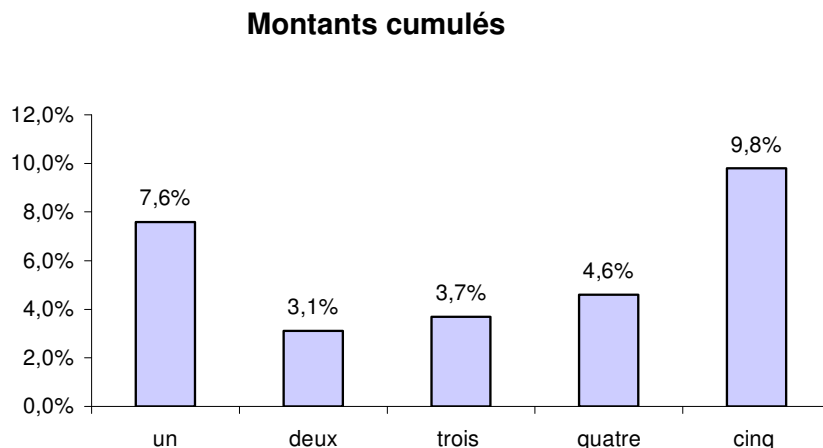
8 - INTÉRESSEMENT, PARTICIPATION

8.1 – INTÉRESSEMENT

40,5 % des cadres de notre population sont dans une entreprise où existe l'intéressement, soit une certaine stabilité du nombre de bénéficiaires. Ce résultat est une moyenne de situations fort différenciées : l'intéressement existe dans 66,6 % des cas du privé et 40,5 % dans le secteur des entreprises du secteur public. Par ailleurs, 82,1 % des cadres concernés indiquent que cet intéressement ne change pas leur comportement propre, tandis que 76,3 % d'entre eux estiment que le comportement général des salariés n'est pas non plus modifié. Ce taux majoritaire d'absence d'effet de l'intéressement sur le comportement est un résultat obtenu chaque année.

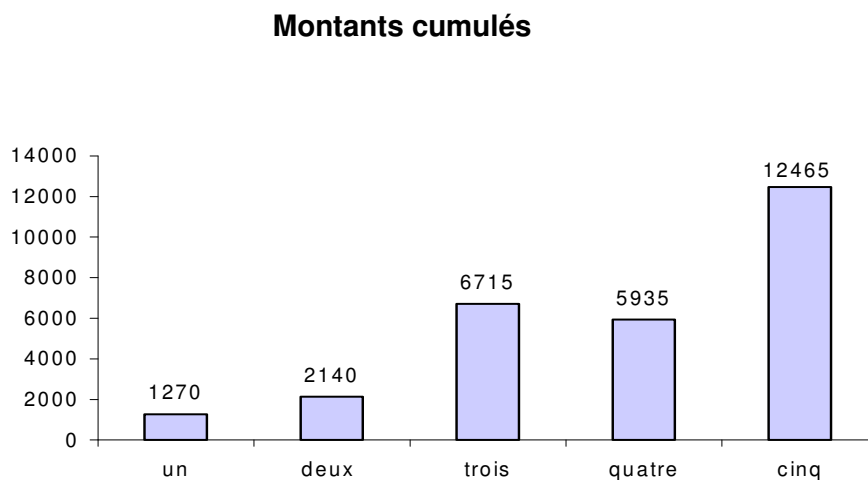
L'intéressement progresse encore dans le secteur privé. Le risque existe qu'il se banalise et qu'il soit perçu comme un simple complément de rémunération et non comme le résultat de la bonne marche de l'entreprise. Quand il n'y a pas d'intéressement, la déception est grande.

Figure 8.1.1 :
PROPORTION DE CADRES AYANT PERÇU AU MOINS UN VERSEMENT AU TITRE DE L'INTÉRESSEMENT (indépendamment du mode de versement de cet intéressement)



9,8 % des cadres perçoivent chaque année un versement au titre de l'intéressement et, dans ce cas, il s'agit d'un élément de revenu extrêmement significatif, puisque le total cumulé moyen est supérieur à 12 465 euros. Les disparités sont donc très fortes entre ces "abonnés" et ceux qui ne bénéficient, par exemple, que d'un versement sur l'ensemble de la période.

Figure 8.1.2 :
MONTANTS MOYENS CUMULES SUR LA PERIODE, DE L'INTÉRESSEMENT REÇU EN FONCTION DU NOMBRE DE VERSEMENTS SUR 5 ANS, EN EUROS



8.2 - PARTICIPATION

29 % de cadres sont dans des entreprises où existe la participation, alors qu'ils sont 54 % dans le privé, 11 % dans le secteur semi-public. 85 % déclarent que cela ne modifie en rien leur comportement individuel, et pratiquement le même nombre (81 %) pense que c'est également le cas du comportement général. Les entreprises ont de plus en plus tendance à présenter l'intéressement et la participation comme un complément de rémunération et non comme le résultat des bonnes performances de l'entreprise et aussi de l'implication des salariés.

Figure 8.2.1 :
PROPORTION DE CADRES AYANT PERÇU AU MOINS UN VERSEMENT AU TITRE DE LA PARTICIPATION

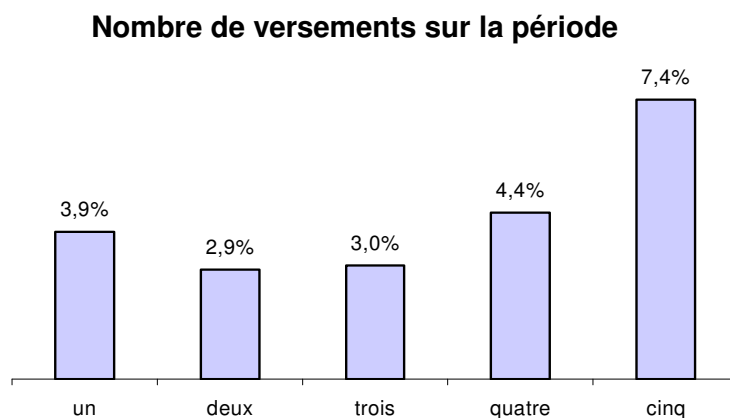
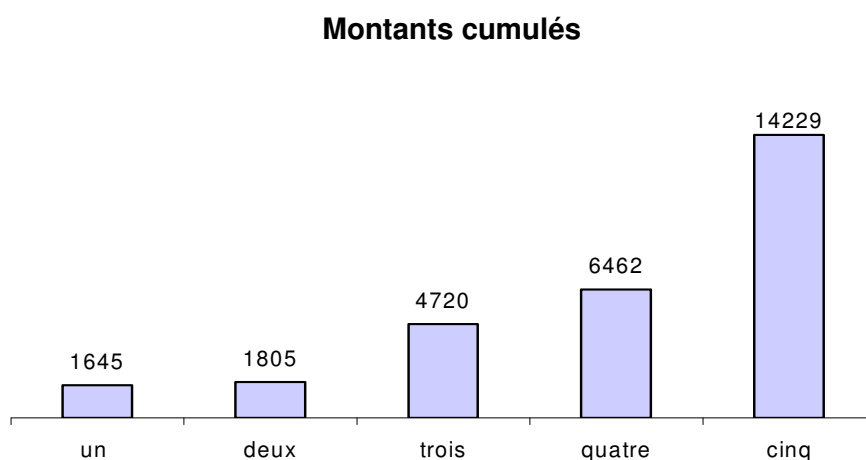


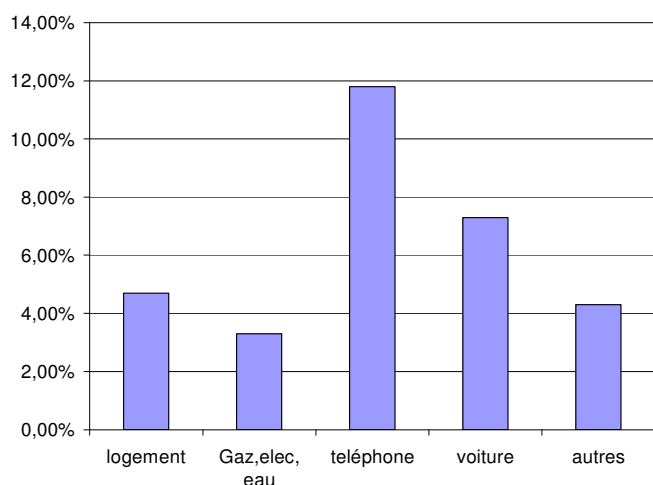
Figure 8.2.2 :
MONTANTS MOYENS CUMULÉS DE LA PARTICIPATION REÇUE EN FONCTION DU NOMBRE DE VERSEMENTS SUR 5 ANNÉES, EN EUROS



La participation concerne un nombre de salariés moins important que l'intéressement car elle ne touche pas les entreprises de moins de 50 salariés mais les montants versés peuvent être comparables. Les grands groupes adaptent leur politique de distribution. La participation est obligatoire et l'intéressement complète le dispositif. Les montants moyens par an lorsqu'ils sont reçus 5 ans de suite sont de 2 888 euros dans le privé et de 1 597 euros dans les entreprises et les services du secteur public.

9 - AVANTAGES EN NATURE

Figure 9.1 :
PROPORTION DE CADRES BÉNÉFICIAIRE DES DIFFÉRENTES FORMES D'AVANTAGES EN NATURE EN 2006



En 2006, 20,9 % des cadres bénéficient au moins d'un avantage en nature. Ce chiffre s'élève à 20,7 % dans le privé, 22,8 % dans la fonction publique et 16,7 % dans le secteur semi-public. Le téléphone, l'automobile et le logement demeurent les plus fréquents. En moyenne, l'existence d'au moins un avantage en nature représente 6,07 % du salaire moyen des cadres et 2,25 % de la part imposable.

Le montant moyen net cumulé des différents avantages s'établissait en 2006 à 3 160 euros. Mais ce montant global masque des différences significatives : le téléphone ne représente qu'un montant relativement faible (836 euros), tandis que les montants du logement (3 830 euros) deviennent extrêmement significatifs.

10 - PERCO

12,5 % des cadres de notre panel exercent leur activité au sein d'une entreprise privée où existe un PERCO et 54,6 % de ceux-là y souscrivent, soit à peine plus de 7 % de l'ensemble de notre population. Il y a donc encore matière à négociation pour que tous les salariés qui le souhaitent puissent bénéficier de ce dispositif complémentaire aux retraites obligatoires.

Les branches les plus concernées sont : les banques et services financiers et les autres services marchands indifférenciés.