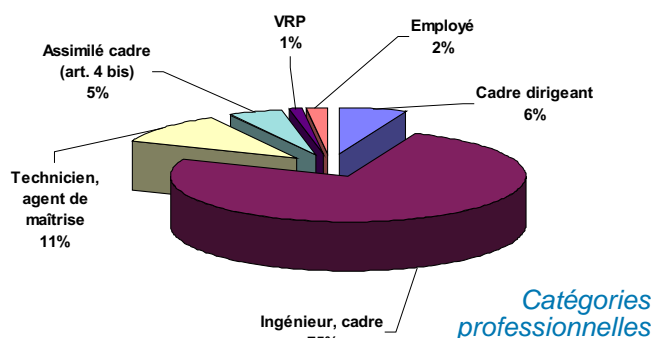


ESOPE 2007

Travailler plus n'améliore pas le niveau de vie des cadres 45 % des personnels d'encadrement sont mécontents de leur rémunération

Une référence pour l'encadrement

- L'enquête ESOPE 2007, qui porte sur les salaires 2006, analyse les réponses de 965 salariés (17 % de femmes et 83 % d'hommes), ingénieurs et cadres (75 %), techniciens et agents de maîtrise (11 %), représentant l'ensemble des secteurs d'activité sur le territoire national.
- Les femmes sont un peu moins nombreuses chez les cadres (68 %) mais plus présentes que les hommes dans les catégories techniciens agents de maîtrise (15 %), 5 % d'entre elles sont des employées (contre 1 % d'hommes).
- 93 % des sondés travaillent dans le secteur privé et 90 % bénéficient d'un contrat à durée indéterminée. Aucune personne ayant répondu au questionnaire ne travaille en CNE.



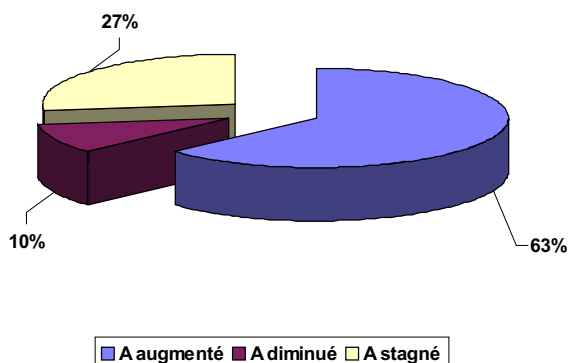
- 64 % travaillent dans une entreprise de plus de 500 salariés.
- Dans 39 % des cas, les cadres représentent de 0 à 19 % des effectifs de l'entreprise et dans 34 % des cas de 20 à 39% des effectifs.

1183 14 septembre 2007

Évolution des rémunérations

En 2006, la rémunération annuelle brute moyenne est de 52 866 €. La médiane se situe à 49 700 € par an. La rémunération annuelle brute moyenne des ingénieurs et cadres est de 53 535 €, celle des techniciens et agents de maîtrise est de 34 153 €.

- 9 % de la population gagne moins de 30 000 € bruts annuels (contre 13 % en 2005) et 44 % de la population gagne entre 30 000 € et 50 000 € par an (45 % en 2005). L'amélioration du niveau des salaires perçus essentiellement dans le haut de la pyramide salariale amorcée en 2005 se poursuit : 27 % des cadres touchent plus de 60 000 € en 2006 (plus 2 points par rapport à 2005, et contre 18 % en 2004).



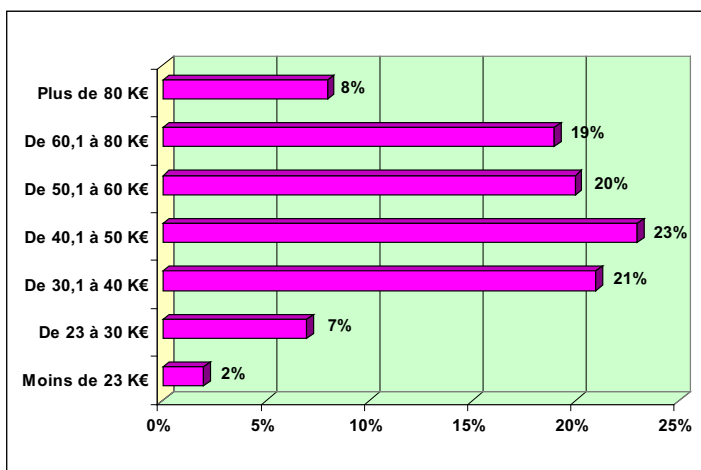
- 9,2 % de la population interrogée a une rémunération annuelle brute inférieure au plafond de la Sécurité sociale à savoir 31 068 € en 2006.



• 15,40 % de la population interrogée a une rémunération annuelle brute inférieure au salaire charnière de l'AGIRC à savoir 34 428 € en 2006. Ce sont donc des cotisants fantômes à l'Agirc !

Rémunération annuelle nette :

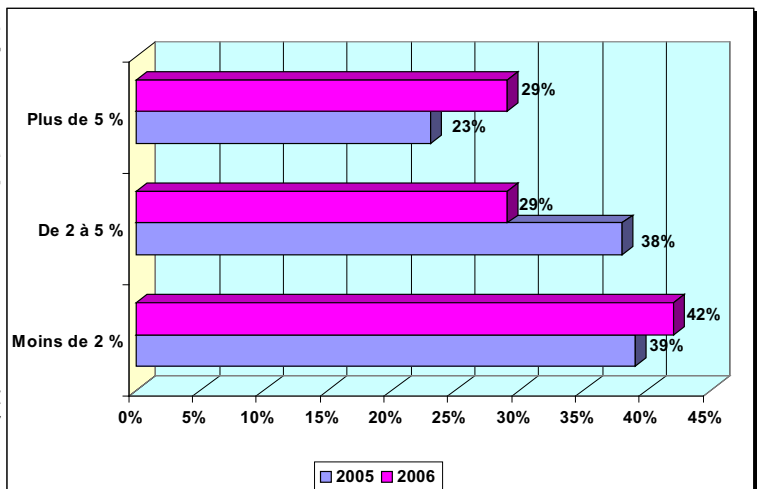
24 % de la population gagne moins de 30 000 € nets annuels (contre 28 % en 2005) et plus d'un salarié sur deux (51 %) gagne entre 30 000 € et 50 000 € par an (plus 2 points par rapport à 2005).



Rémunération brute annuelle en 2006

Du côté des diminutions

- **37 % des personnels d'encadrement ont vu leur rémunération brute annuelle stagner ou baisser** (contre 43 % en 2005) : stagnation pour 27 % et baisse pour 10 %.
- **Les diminutions de rémunération ont touché moins de salariés en 2006 mais se caractérisent par des diminutions plus fortes** : 29 % des salariés ayant vu leur rémunération diminuer ont perdu plus de 5 % de leurs gains (contre 23 % en 2005 et 25 % en 2004).
- En 2006, les diminutions ont été très majoritairement individuelles : près de 6 salariés sur 10 (59 %, soit plus 13 points par rapport à 2005) ayant vu leur rémunération diminuer ont subi une réduction de la partie individualisée de leur rémunération. Les diminutions collectives marquent un peu plus le pas : elles ne représentent que 18 % des diminutions (contre 24 % en 2005 et 30 % en 2004).



Poids de la diminution de salaire

Du côté des augmentations

63 % des sondés (contre 57 % en 2005 et 48% en 2004) ont vu leur rémunération brute annuelle augmenter en 2006. C'est le meilleur niveau atteint depuis 2003 !

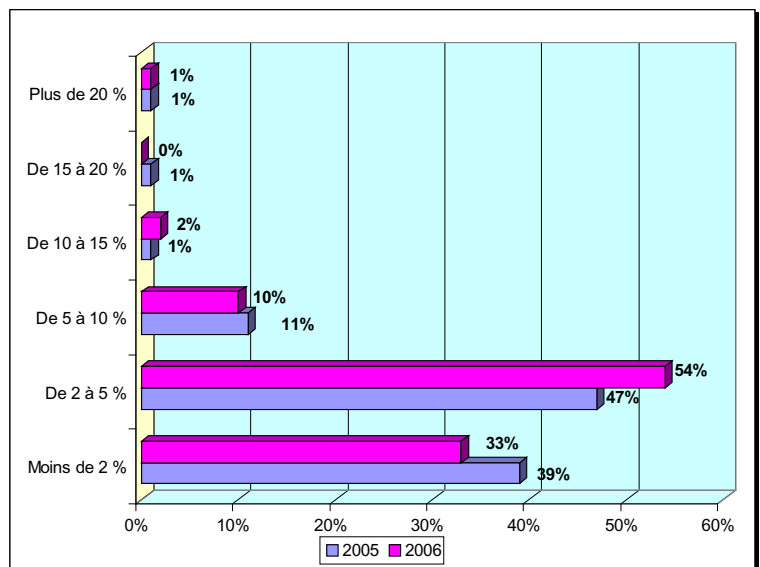
Parmi ces 63 % de salariés augmentés :

- un tiers a reçu une augmentation inférieure à 2 % (soit 20,8 % des enquêtés). Leur pouvoir d'achat a donc cru au plus de 0,4 % compte tenu d'une inflation à 1,6 % selon l'INSEE pour 2006 !
- 54 % (contre 47 % en 2005) ont vu leur rémunération croître de 2 à 5 %.



Près de 4 cadres sur 10 ont perdu du pouvoir d'achat en 2006 : 10 % pour qui la rémunération a baissé et 27 % pour qui elle a stagné.

Pourcentage d'augmentation de la rémunération



Si l'on prend en compte ceux dont le pouvoir d'achat a cru au maximum de 0,4 %, on comprend que pour 57,8 % du personnel d'encadrement, travailler plus n'a pas été synonyme d'une amélioration du niveau de vie en 2006 ! De fait, aujourd'hui, 45 % du personnel d'encadrement se déclare mécontent de sa rémunération.

En 2006, la part des augmentations individuelles dans l'ensemble des augmentations est stable par rapport à 2005. Le poids plus important des augmentations mixtes se confirme :

- Ainsi 37 % des salariés augmentés l'ont été individuellement (contre 36 % en 2005, 40 % en 2004 et 55 % en 2003).
- Les rémunérations mixtes représentent quant à elles un tiers des augmentations (plus 2 points par rapport à 2005).
- 2006 enregistre un certain recul de la hausse des rémunérations collectives seules : 30% (contre 33% en 2005).

Enfin, comme l'an dernier, 9 % des salariés seulement ont bénéficié d'une promotion mais dans 76 % des cas (plus 1 point par rapport à 2005 et plus 5 points par rapport à 2004) elle n'a pas été synonyme d'augmentation salariale. **Salaire et mérite ne vont définitivement plus de pair !**

67 % des salariés interrogés ont bénéficié, en 2006, d'un entretien d'évaluation. Il est intéressant de noter que si, dans 87 % des cas, il a donné lieu à une négociation des objectifs, dans seulement 13 % des cas il a été l'occasion pour le salarié de négocier sa rémunération ! À charge du personnel d'encadrement impliqué et volontaire de rajouter du travail au travail, à charge des tenants des cordons de la bourse de

décider unilatéralement de saupoudrer ici ou là quelques augmentations arbitraires sur la partie individualisée de la rémunération...

- dossier réalisé par Francine Didier, service économie, CFE-CGC -

Évolution par âge

Quelle que soit la tranche d'âge considérée, on enregistre en 2006, comme en 2005, une baisse de la part des salariés ayant vu leur rémunération diminuer ou rester stable. La part des salariés augmentés a, comme en 2005, très nettement progressé aux deux extrémités de la pyramide des âges.

Le glissement des rémunérations vers le haut de la pyramide salariale se poursuit en 2006.

- Les moins de 30 ans ne sont plus que 8 % à percevoir une rémunération inférieure à 23 000 € par an (contre 14 % en 2005 et 32 % en 2004). Quant aux plus de 50 ans, ils sont 34 % à toucher plus de 60 000 € en 2005 (contre 31 % en 2005 et 23 % en 2004)

Les augmentations individuelles ont progressé en 2006 pour l'ensemble des tranches d'âge au détriment des augmentations collectives.

- La part des moins de 30 ans ayant bénéficié d'une augmentation collective seule est passée de 25 % en 2005 à 10 % en 2006 (ce qui correspond au niveau de 2005). La part des 30-50 ans ayant bénéficié d'une augmentation collective seule est passée de 30 % en 2005 à 25 % en 2006 (le plus faible niveau depuis trois ans). La part des plus de 50 ans ayant bénéficié d'une augmentation collective seule est passée de 36 % en 2005 à 34 % en 2006. La part des augmentations mixtes reste à un niveau proche de celui de 2005.

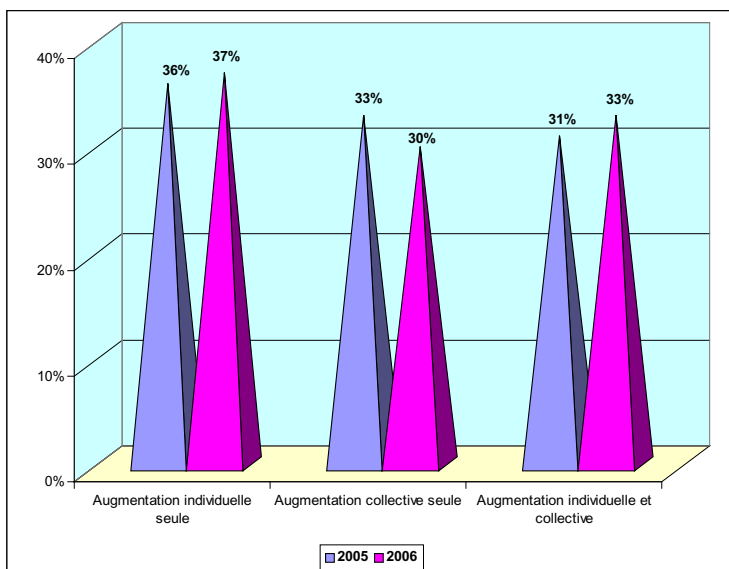
- Quelle que soit la tranche d'âge considérée, la part des salariés ayant bénéficié d'une augmentation inférieure à 2 % de leur rémunération brute annuelle a diminué, au profit d'une augmentation située entre 2 et 5 % de leur rémunération annuelle.

- Les augmentations se situent majoritairement dans la tranche 2-5 % en 2006.

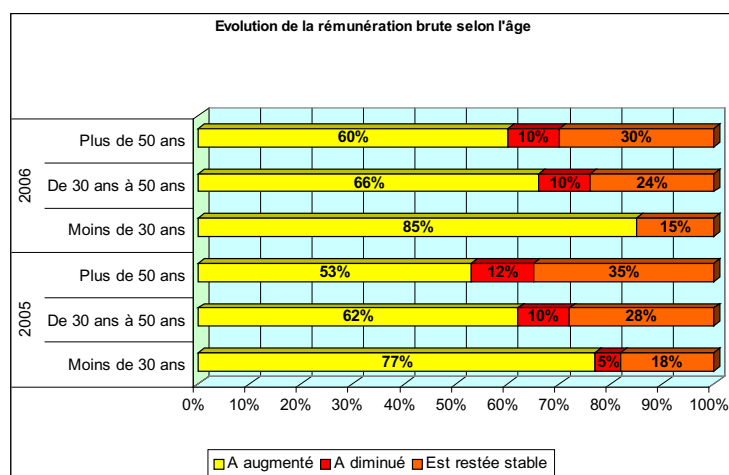
Évolution de la rémunération par sexe

L'égalité salariale connaît un léger mieux mais le compte n'y est pas ! En 2006, l'évolution des rémunérations des femmes suit celle des hommes.

- Ainsi, 64 % des femmes ont vu leur rémunération augmenter contre 63 % des hommes, (contre un écart de 6 points l'année précédente).
- Les femmes subissent légèrement moins de diminution de rémunération que leurs collègues masculins : pour 9 % d'entre elles la rémunération a baissé en 2006 (10 % chez les hommes).
- Toutefois, les femmes restent plus nombreuses que les hommes dans les classes

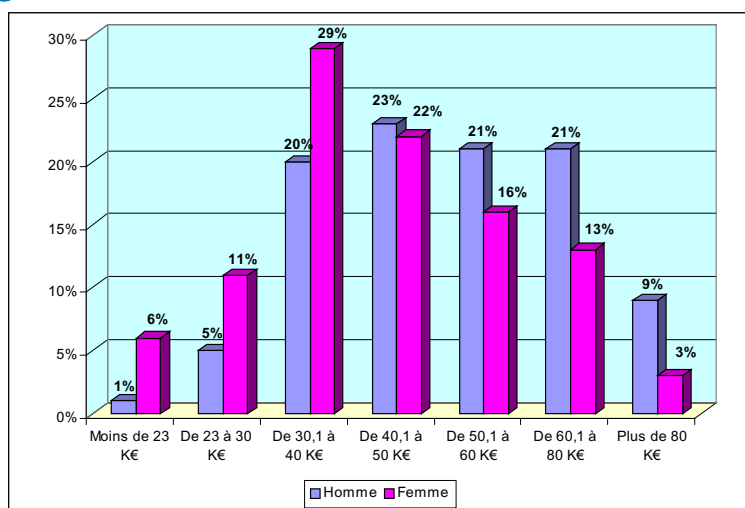


Type d'augmentation



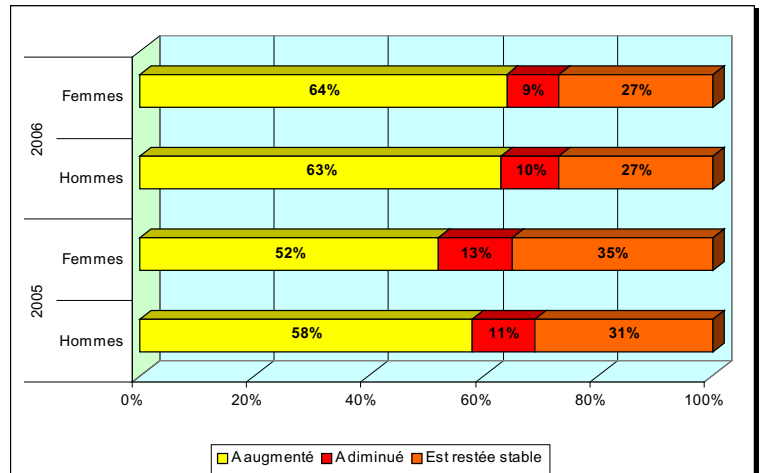
1183 14 septembre 2007

Tranche de rémunération et sexe



des salaires inférieures. Ainsi, **46 % d'entre elles ont un salaire inférieur ou égal à 40 000 € (contre seulement 26 % pour les hommes)**. En 2006, la rémunération mensuelle brute moyenne est de 4 543 € pour un homme et de 3 741 € pour une femme, soit un écart de 18 %.

- On enregistre en 2006 une forte progression des augmentations individuelles pour les femmes : plus 10 points par rapport à 2005. Ainsi 37 % des femmes ont reçu une augmentation individuelle. Cela peut témoigner de l'amorce d'un rattrapage salarial entre les hommes et les femmes en application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale, lorsque celle-ci est effectivement appliquée. En effet, **dans seulement 30 % des cas, une négociation collective a été conduite dans l'entreprise en application de la loi de mars 2006.**



- De même, la loi Génisson du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes reste peu appliquée dans les entreprises. Si dans 53 % des cas un rapport de situation comparée a été établi par les entreprises (plus 3 points par rapport à 2005), dans 38 % des cas seulement l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a fait l'objet d'une négociation annuelle (plus 7 points).
- On est très loin du compte si l'on considère le souhait du président de la République de combler les écarts salariaux entre hommes et femmes d'ici au 31 décembre 2009. Par ailleurs si plus de femmes ont été augmentées en 2006, ces augmentations ont été moins importantes qu'en 2005.

La rémunération variable

La flexibilité est le maître mot des politiques de rémunération : **74 % du personnel d'encadrement (contre 62 % en 2005) déclarent avoir perçu au moins un élément variable dans leur rémunération en 2006.**

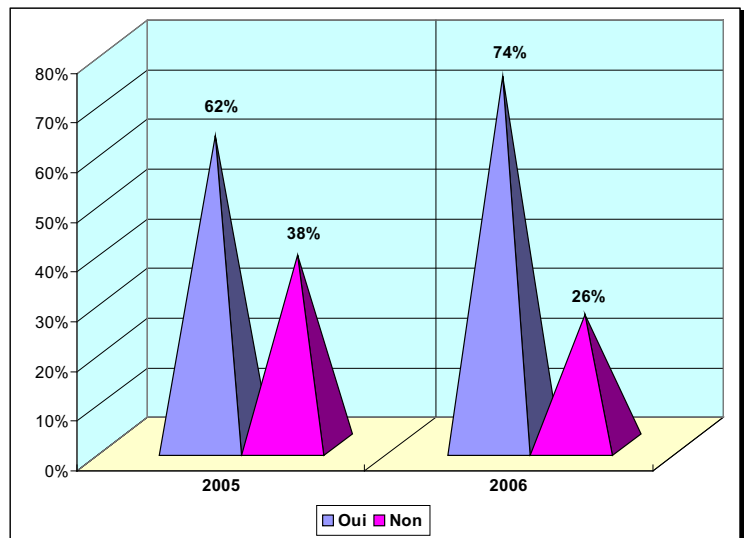
La partie variable du salaire :

Primes, commissions et stock-option sont des compléments variables du salaire. Ils représentent respectivement en 2006 : 28 %, 3 %, et 1 % des éléments variables de la rémunération.

Les périphériques du salaire :

Participation et intéressement représentent plus de la moitié des éléments variables de la rémunération perçus en 2006 : dans 30 % des cas il s'agit d'intéressement et dans 24 % des cas de participation.

Présence d'éléments variables dans la rémunération



Les abondements au plan (PEE ou PERCO) représentent quant à eux 11% des éléments variables de la rémunération.

- 65 % des salariés disposent d'un Plan d'épargne entreprise (PEE) (contre 62 % en 2005 et 61 % en 2004). Dans 53 % des cas il y a abondement de l'entreprise. Dans 43 % des cas l'abondement n'excède pas les 500 € (comme en 2005). Dans 20 % des cas des fonds socialement responsables sont proposés dans le PEE (plus 4 points) et **dans 40 % des cas ils sont labellisés par le Comité intersyndical de l'épargne salariale (CIES) (contre 35 % en 2005).**
- Le PERCO progresse : 22 % des personnels d'encadrement (contre 16 % en 2005 et 12 % en 2004) ont un PERCO dans leur entreprise. Dans 35 % des cas le PERCO est abondé par l'entreprise (contre 31 % en 2005). Dans 42 % des cas l'abondement est inférieur à 100 €.

Les avantages en nature demeurent peu fréquents puisque 17 % du personnel d'encadrement seulement en bénéficie (plus 2 points par rapport à 2005).

Le poids de la part variable dans la rémunération reste stable. Pour 32 % des salariés elle représente entre 5 et 10 % de la rémunération variable (plus 4 points par rapport à 2005) et pour 24 % des salariés elle représente, comme en 2005 entre 10 et 20 % de la rémunération.