

Principaux résultats d'ESOPE 2008

L'enquête Esope 2008 qui porte sur l'année 2007 a été lancée en juin 2008, et les résultats traités en septembre 2008.

Les réponses proviennent d'un échantillon de 1 015 salariés : ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise... représentant l'ensemble des secteurs d'activité sur le territoire national (public et privé).

1. Caractéristiques de l'échantillon

La population concernée compte 19 % de femmes et 81 % d'hommes, de formation supérieure. Elle est composée principalement :

- d'ingénieurs et de cadres 72 %
- de techniciens et agents de maîtrise 14 %.

95 % de l'échantillon travaille dans le secteur privé et 92 % bénéficie d'un CDI.

2. Évolution de la rémunération brute en 2007 – pouvoir d'achat :



2007 = coup de frein sur les augmentations, renversement de tendance pour le pouvoir d'achat.

La rémunération brute moyenne du personnel de l'encadrement a augmenté de 1 % en 2007 ! Ce qui signifie une perte de pouvoir d'achat de - 0,5 %.

En 2007, la **rémunération brute moyenne** est de **53 390 €/an** soit **4 449 €/mois**. Celle ci progresse de **+ 1 %** ! Avec une inflation en moyenne annuelle de + 1,5 % en 2007, **le personnel d'encadrement a donc perdu du pouvoir d'achat ! (- 0,5 point)**.

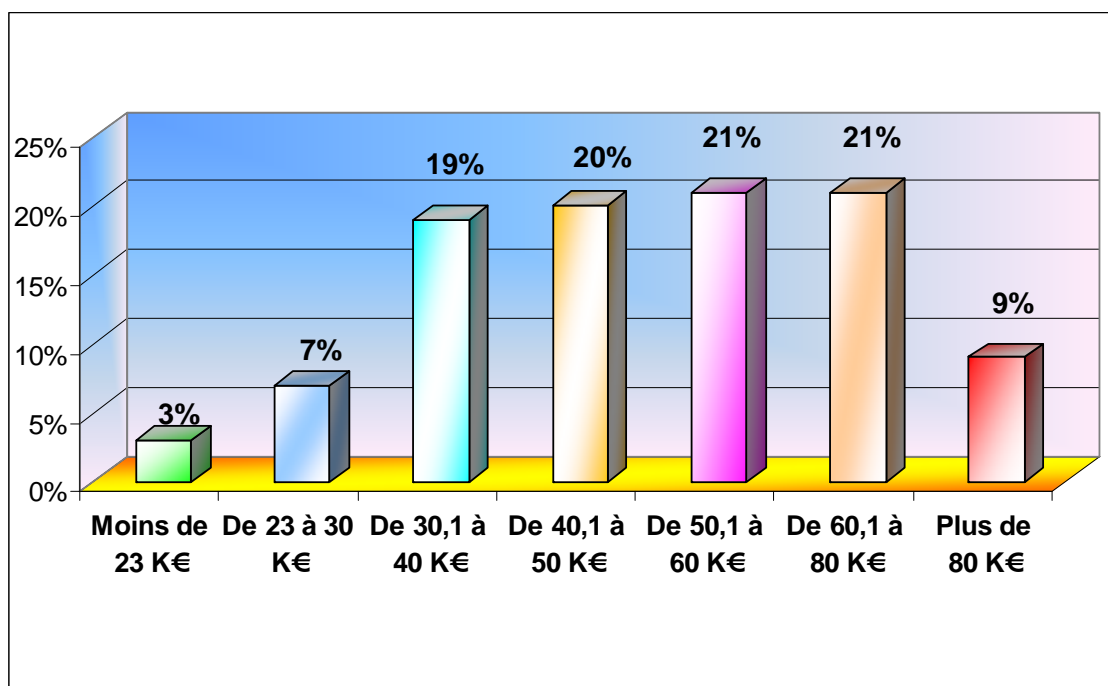
La médiane se situe à 51 200 €/ an soit 4 267 € mensuels.

Le retour aux augmentations amorcé en 2005 et confirmé en 2006 ne s'est pas poursuivi en 2007 !

- ➔ Alors qu'en 2006, 64 % du personnel d'encadrement avait vu sa rémunération brute augmenter, cela n'est plus le cas que pour 59 % d'entre eux en 2007 (- 5 points).
- ➔ **Plus de 4 salariés sur 10 interrogés (41 %) ont perdu du pouvoir d'achat en 2007 :**
 - 12 % pour qui la rémunération a baissé (+ 2 points par rapport à 2006),
 - 29 % pour qui elle a stagné (+ 3 points par rapport à 2006).

- Par extension, en considérant les **18,9 % de salariés** ayant bénéficié d'une **augmentation inférieure à 2 %**, compte tenu de l'évolution de l'inflation (+ 1,5% en moyenne annuelle), on comprend que pour **60 % du personnel d'encadrement**, travailler plus n'a pas été synonyme d'une amélioration du niveau de vie en 2007 !

Répartition de la population par tranche de rémunération brute annuelle :



10 % de la population gagne moins de 30 K€bruts annuels (contre 9 % en 2006) et **39 % de la population** gagne entre 30 K€et 50 K€par an (44 % en 2006).

3. Situation au regard du niveau du plafond de la sécurité sociale et du salaire charnière de l'Agirc :

13 % de la population interrogée a une **rémunération annuelle brute inférieure au plafond de la sécurité sociale** à savoir 32 184 €/an (soit 2 682 €/mois) en 2007 (contre 9,2 % en 2006).

- **4% des ingénieurs et cadres** et **33 % des assimilés cadres** (contre 18 % en 2006) ont une RAB inférieure au plafond de la sécurité sociale.

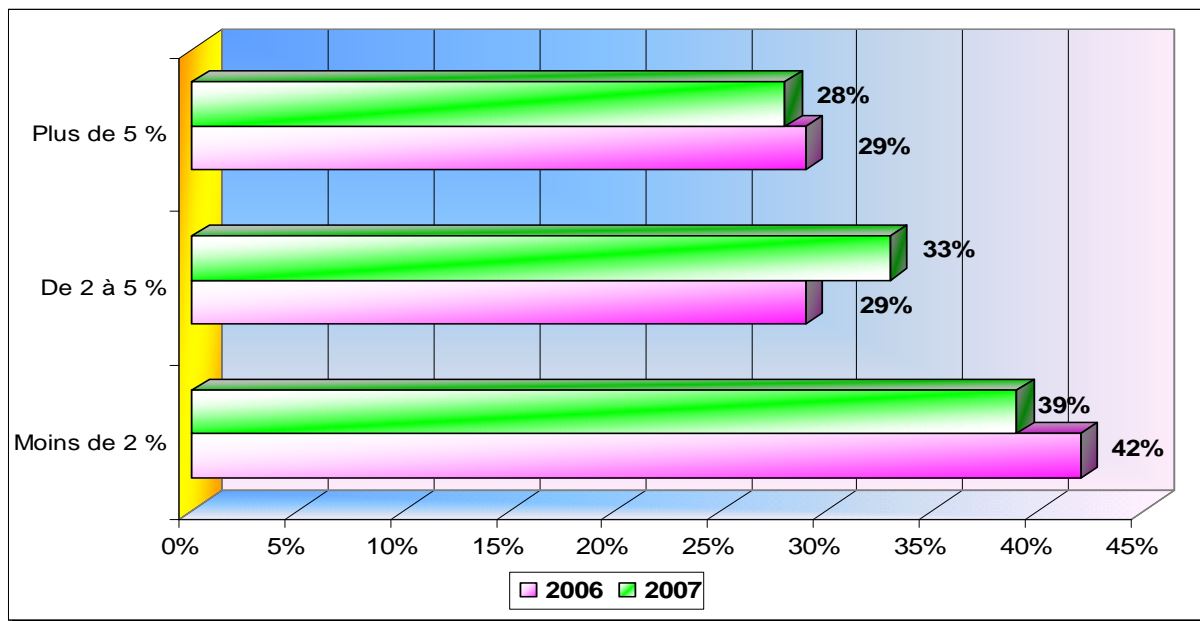
20 % (contre 15,40 % en 2007) de la population interrogée a une **rémunération annuelle brute inférieure au salaire charnière** à savoir 35 666 € (2 972,17€/mois) en 2007 (contre 15,4 % en 2006).

- **9 % des ingénieurs et cadres** (contre 7,13% en 2007) et **50 % des assimilés cadres** (contre 32 % en 2007) a une RAB inférieure au salaire charnière.

4. Du côté des diminutions :

41 % du personnel d'encadrement a vu sa rémunération brute annuelle stagner ou baisser (contre 37 % en 2006).

Poids de la diminution :



Les diminutions de rémunérations ont touché plus de salariés en 2007 et se caractérisent encore par **des diminutions fortes** : ainsi, **28 % des salariés** ayant vu leur rémunération diminuer **ont perdu plus de 5 % de leurs gains** (proche du niveau élevé de 2006 avec 29 %) et **pour 33 % d'entre eux**, cette diminution représente **entre 2 et 5%** de la rémunération (+ 4 points/2006).

En 2007, **les diminutions ont été très majoritairement individuelles** : ainsi **55 % salariés ayant vu leur rémunération diminuer** (59 % en 2006) **ont subi une réduction de la partie individualisée de leur rémunération**.

On note également un poids plus important des diminutions mixtes (collectives et individuelles) : elle touche 26% des salariés concernés par les diminutions.

5. Du côté des augmentations :

59 % des personnes ayant répondu (contre 64 % en 2006) **ont vu leur rémunération brute annuelle augmenter en 2007** :

- près du tiers (32%) a reçu une augmentation inférieure à 2 % (soit 18,9 % de notre population),
- plus d'1 sur 2 (53%) a reçu une augmentation comprise entre 2 et 5% (soit 31.27 % de notre population).

2007 marque le retour en force des augmentations individuelles.

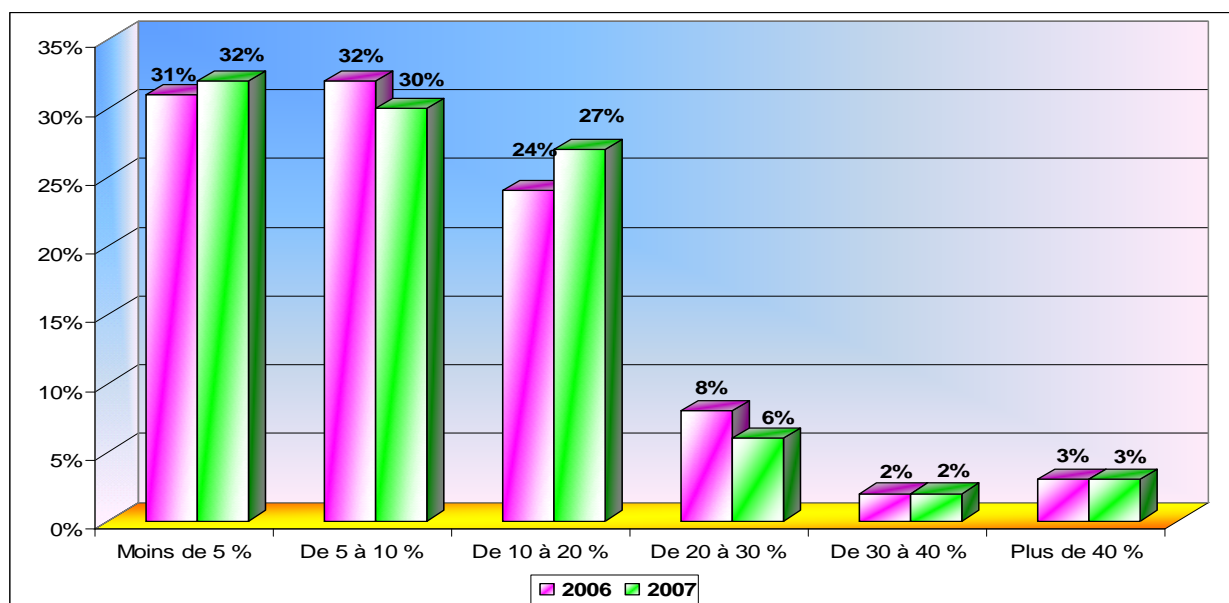
- Ainsi 41 % des salariés augmentés l'ont été individuellement (contre 37 % en 2006 et 36 % en 2005).
- Les augmentations mixtes n'ont plus le vent en poupe ; elles représentent 28 % des augmentations (- 5 points par rapport à 2006).
- Les augmentations collectives seules restent stables: 31 % (contre 30 % en 2006).

6. La rémunération variable :

2007 : une flexibilité toujours plus présente et pesante !

3/4 des salariés interrogés ont perçu au moins un élément variable dans leur rémunération en 2007 ! (contre 74 % en 2006)

Poids des éléments variables dans la rémunération :



Pour 32 % des salariés elle représente moins de 5 % de la rémunération variable

Pour 30 % entre 5 et 10 % de la rémunération (- 2 points par rapport à 2006)

Pour **27 % des salariés** elle représente entre **10 et 20 %** de la rémunération (**+ 3 points**).

Nature des éléments variables

Dans **29 % des cas** l'élément variable de la rémunération brute annuelle perçue est une **prime**, dans **28 % des cas** il s'agit d'**intéressement**, et dans **23 % des cas** de **participation**.

Poids des éléments variables selon leur nature

Dans 30 % des cas, les **primes représentent** de 5 à 10 % de la rémunération brute annuelle, et dans **29 % des cas** de **10 à 20 %** (+ 1 point).

Le poids de l'intéressement et de la participation dans la rémunération se renforce :

- dans 31 % des cas l'intéressement représente 10 à 20 % de la rémunération brute annuelle (contre 26 % en 2006).
- dans 36 % des cas la participation représente de 10 à 20 % de la rémunération brute annuelle (contre 32 % en 2006).

Les avantages en nature demeurent peu fréquents dans l'ensemble de la population interrogée puisque 16 % du personnel d'encadrement seulement en bénéficient (- 1 point par rapport à 2006).



C.E.T.

Peu de cadres ont recours à la monétisation de leur RTT et 6 fois sur 10 ils le font en raison de leur charge de travail !

56 % des personnes interrogées disposent d'un **C.E.T.** (compte épargne temps) dans leur entreprise et 56 % l'utilisent.

Peu de cadres ont recours à la monétisation de leur RTT placées sur leur C.E.T. : **10 %** seulement (contre 12 % en 2006) convertissent leurs journées de RTT en argent. Par ailleurs, 8 % des cadres ont « vendu » des journées RTT suite aux lois sur le pouvoir d'achat en 2007.

Dans 59 % des cas, ces monétisations se font parce que les cadres sont en incapacité de prendre l'ensemble de leurs journées RTT **en raison de leur charge de travail**. Dans 18 % des cas ils monétisent leur RTT pour augmenter leur pouvoir d'achat !

Le PERCO :

Le PERCO progresse. Ainsi, 26 % du personnel d'encadrement (contre 22 % en 2006) a un PERCO dans leur entreprise. Dans 39 % des cas l'abondement de l'entreprise est inférieur à 500 €.

1. Évolution de la rémunération par âge :

Alors qu'on **enregistrait en 2006, comme en 2005, une baisse de la part des salariés ayant vu leur rémunération diminuer ou rester stable, ce quelle que soit la tranche d'âge considérée, un renversement de tendance s'est opéré en 2007.**

- Les moins de 30 ans tirent toutefois leur épingle du jeu. Ils sont **les seuls dont la rémunération n'a pas diminué en 2007.**
En 2007, comme en 2006, et 2005, ce sont **les salariés les plus jeunes qui bénéficient le plus massivement d'augmentations de salaires : 75 % d'entre eux ont bénéficié d'une augmentation.** Toutefois l'effet « rattrapage de salaire » engagé en 2005, confirmé en 2006, pour les plus jeunes tend à se tasser puisqu'ils étaient 85% en 2006 à avoir bénéficié d'une augmentation de leur rémunération.
67 % d'entre eux restent rémunérés en deçà de 40 K€/an (- 10 points).
- La part des 30-50 ans, qui ont vu leur rémunération diminuer ou stagner est passée de 34 % en 2006 à 38 % en 2007. **Les 30-50 ans subissent en moyenne, un recul de - 1,8 % de leur rémunération.** Ils sont les grands perdants de 2007, puisque combiné à l'inflation, ils **ont perdu - 3,3 % de pouvoir d'achat !**
- La part des plus de 50 ans dont la rémunération a diminué ou est restée stable est passée de 40 % en 2006 à 43 % en 2007. Ils ont donc perdu du pouvoir d'achat. Les seniors restent ceux qui bénéficient le moins d'augmentations de salaires et appartiennent à la catégorie la plus touchée par la stagnation de leur rémunération. **Les plus de 50 ans enregistrent une croissance moyenne de leur rémunération de + 1,5 % qui se solde par un nul en terme de pouvoir d'achat étant donné l'inflation de 1,5 %.**

2. Rémunération et ancienneté

En 2007, on retrouve la corrélation entre niveau de rémunération perçue et ancienneté dans l'entreprise. Ainsi les salariés ayant entre 6 et 10 ans d'ancienneté perçoivent une rémunération moyenne brute de 4 444 €/mois, ceux ayant plus de 20 ans de présence dans l'entreprise perçoivent en moyenne 4 625 €/mois, les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté perçoivent en 2007 une rémunération brute moyenne de 3 155 €/mois.

Alors qu'en 2006 les moins de 2 ans d'ancienneté étaient les mieux payés (4 356 €/mois) avec les plus de 20 ans, la tendance ne s'est pas maintenue en 2007. **Changer d'entreprise en 2007 n'était donc pas synonyme d'évolution salariale significative.**



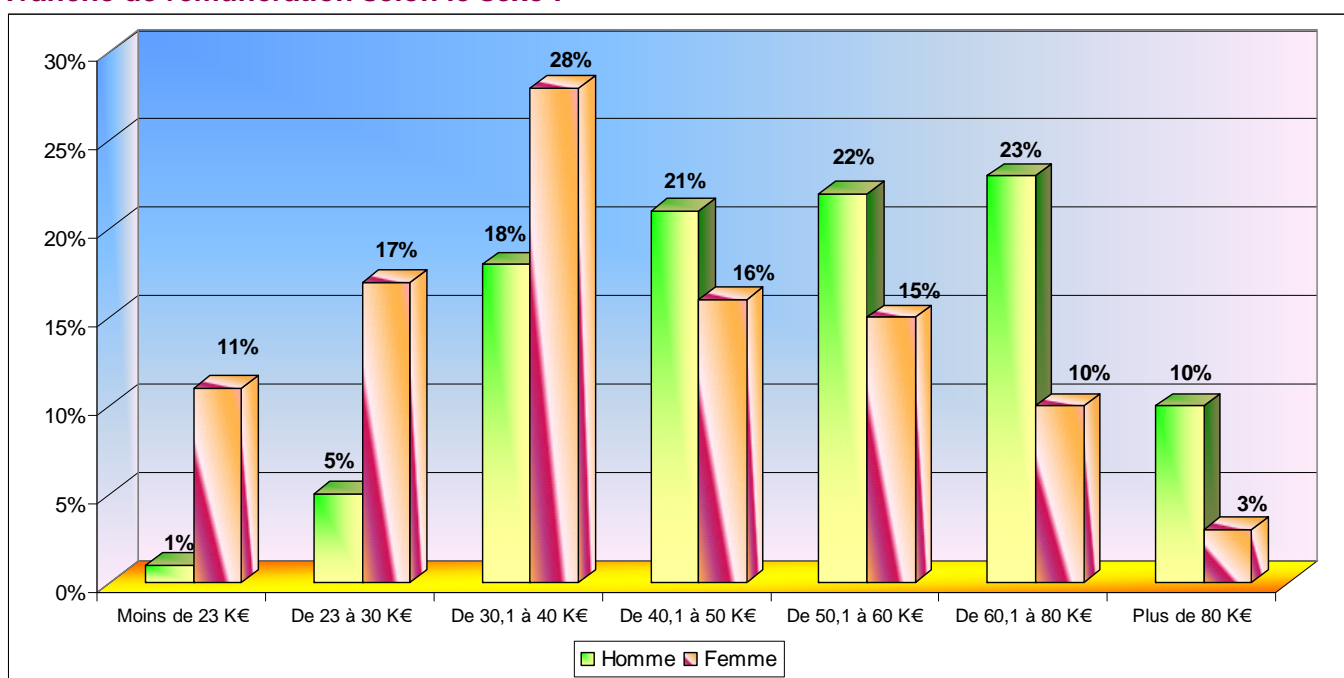
Évolution de la rémunération par sexe :

Égalité salariale, Égalité professionnelle, le compte n'y est pas !

En 2007, la rémunération mensuelle brute moyenne est de 4 635 € pour un homme (4 543 € en 2006) et de 3 548 € pour une femme (3 741 € en 2006).

L'écart salarial entre hommes et femmes se creuse à nouveau. En 2007, un homme touche une rémunération moyenne brute supérieure de **23 %** à son homologue féminin, contre 18 % en 2006 !

Tranche de rémunération selon le sexe :



Les femmes restent plus nombreuses que les hommes dans les tranches de rémunération inférieures et le phénomène s'amplifie fortement en 2007.

Ainsi **56 %** d'entre elles (+10 points/2006) ont une rémunération inférieure ou égale à 40 K€ tandis que les **hommes** ne sont que **24 %** (62 points/2007) à gagner moins de 40 K€.

Seuls **13 %** des femmes ont une rémunération supérieure à 60 K€ contre **1/3 des hommes** (les taux étaient respectivement de 16 % et 30 % en 2006).

L'évolution des femmes ne suit de nouveau plus celle des hommes. De ce côté-là aussi, il y a un renversement de tendance par rapport à 2006.

- Ainsi, **52 %** d'entre elles ont vu leur rémunération augmenter contre **61 %** des hommes, un écart de 9 points (contre un écart de 1 point l'an passé).

- Les femmes subissent plus largement le coup de frein salarial de 2007. 48 %** d'entre elles ont subi **une diminution ou une stagnation** de leur rémunération (contre 36 % en 2006) quant **39 % des hommes** ont connu la même évolution (contre 37 % en 2006).
*On enregistre en 2007, tout comme en 2006 une **forte progression des augmentations individuelles pour les femmes : + 6 points par rapport à 2006**. Ainsi 43 % des femmes augmentées ont reçu une augmentation individuelle (contre 37 % en 2006).*
Sur 100 femmes augmentées, 39 ont reçu une augmentation inférieure à 2 % de leur rémunération annuelle brute, tandis que 31 hommes augmentés sur 100 sont dans ce cas de figure.
Sur 100 femmes augmentées, 43 ont reçu une augmentation comprise entre 2% et 5% de leur rémunération annuelle brute, tandis que 55 hommes augmentés sur 100 sont dans ce cas de figure.

Par ailleurs, **dans seulement 1/3 des cas, une négociation collective a été conduite** dans l'entreprise en application de la **loi de mars 2006 relative à l'égalité salariale** ! On est très loin du compte alors que les écarts salariaux entre hommes et femmes doivent être comblés d'ici au 31 décembre 2009...

La loi Génisson du 09/05/2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes reste quant à elle **trop peu appliquée** dans les entreprises. Si dans **56 % des cas un rapport de situation comparée** a été établi par les entreprises (+3 points par rapport à 2006), dans **41 % des cas** seulement l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a fait l'objet d'une **négociation annuelle** (+3 points) !

3. Promotion - évaluation :

8 % des salariés seulement ont bénéficié d'une **promotion** mais **dans plus de 8 fois sur 10** (82 % des cas ; +6 points par rapport à 2006), elle n'a **pas** été synonyme d'augmentation salariale. **Salaire et mérite ne vont définitivement plus de pair !**

64 % des salariés interrogés ont bénéficié, en 2007, d'un entretien d'évaluation (en recul de 3 points) mais **dans seulement 20 % des cas** il a été l'occasion pour le salarié de **discuter de sa rémunération** !

Aujourd'hui, 47 % du personnel d'encadrement se déclare mécontent de sa rémunération.

