



Le + syndical

Enquête salaires  
ESOPE 2006

# SYNTHESE

L'enquête Salaires 2006 qui porte sur l'année 2005 a été lancée en juillet 2006, et les résultats traités en septembre 2006.

Les réponses proviennent d'un échantillon de 1118 salariés : ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise... qui représentent l'ensemble des secteurs d'activité sur le territoire national.

## **Caractéristiques de l'échantillon**

La population concernée compte 18% de femmes et 82% d'hommes, en majorité d'un niveau de formation supérieure. Elle est composée principalement d'ingénieurs et de cadres (73%) et de techniciens et agents de maîtrise (12%).

74% des hommes sont des ingénieurs, cadres et 13% sont des techniciens agents de maîtrise. Les femmes cadres sont un peu moins nombreuses : 65% et plus présentes que les hommes dans les catégories employé : 8% (contre 1% d'hommes) et dans la catégorie assimilé cadre : 9% (contre 4% d'hommes).

90% de l'échantillon travaille dans le secteur privé et 92% bénéficie d'un contrat à durée indéterminée.

65% de la population ayant répondu travaille dans une entreprise de plus de 500 salariés.

Dans 43% des cas, les cadres représentent de 0 à 19% des effectifs de l'entreprise et dans 33 % des cas de 20 à 39% des effectifs.

## **Evolution des rémunérations**

**13 % de la population gagne moins de 30K€ bruts annuels et 45% de la population gagne entre 30 K€et 50 K€par an.**

On enregistre une amélioration du niveau des salaires perçus essentiellement dans le haut de la pyramide salariale : 25% des cadres touchent plus de 60 K€ en 2005, contre 18% en 2004.

### **Du côté des diminutions :**

**43% du personnel d'encadrement ont vu leur rémunération brute annuelle stagner ou baisser**: 32% ont vu leur rémunération stagner (contre 37% en 2004), et 11% d'entre eux ont enregistré une baisse de leur rémunération (contre 15% en 2004).

Les diminutions de rémunérations ont touché moins de salariés en 2005 et ont été un peu moins fortes qu'en 2004 : 23% des salariés ayant vu leur rémunération baisser en 2005 ont perdu plus de 5% de leurs gains contre 25% en 2004.

On constate, en 2005, la poursuite des baisses des rémunérations individuelles : 46% des salariés ayant vu leur rémunération diminuer ont subi une réduction de la partie

individualisée de leur rémunération. 2005 se caractérise par une typologie des diminutions de rémunération strictement identique à celle de 2003.

#### Du côté des augmentations :

57% des personnes ayant répondu (contre 48% en 2004, 50% en 2003) ont vu leur rémunération brute annuelle augmenter en 2005. C'est peu et c'est pourtant le meilleur niveau atteint depuis 2003 !

Parmi ces 57% de salariés augmentés :

**- 39% ont reçu une augmentation inférieure à 2% (soit 22.23% de notre population). Ces personnes ont donc perdu du pouvoir d'achat puisqu'une telle augmentation est inférieure à l'inflation (+2%) en 2005 !**

- 47% ont vu leur rémunération croître de 2 à 5%.

⇒ **Plus de 6 cadres sur 10 ont dans les faits perdu du pouvoir d'achat en 2005 :**

Au total ce sont bien 65.23% des salariés de l'encadrement qui ont perdu du pouvoir d'achat en 2005 (43% pour qui la rémunération a baissé ou stagner ainsi que les 22.23% de personnes augmentées mais à un niveau inférieur ou égal à l'inflation).

**2005, confirme le recul des augmentations individuelles amorcé en 2004 et le poids plus important des augmentations collectives seules ou des augmentations mixtes.** Ainsi 36% des salariés augmentés l'ont été individuellement (contre 40% en 2004 et 55% en 2003). Cette évolution se fait au profit des rémunérations mixtes qui représentent 31% des augmentations (+3 points par rapport à 2004). 2005 enregistre une certaine stabilité de la hausse des rémunérations collectives : 33% (contre 32% en 2004).

Enfin, comme l'an dernier, 10% des salariés seulement ont bénéficié d'une promotion mais dans 77% des cas (+5pts par rapport à 2004) elle n'a pas été synonyme d'augmentation salariale. 2005 enfonce le clou : **Salaire et mérite ne vont définitivement plus de paire !**

#### Evolution par âge :

Quelle que soit la tranche d'âge considérée, on enregistre en 2005 une baisse de la part des salariés ayant vu leur rémunération diminuer ou rester stable.

Il faut souligner que la part des salariés augmentés a très nettement progressé aux deux extrémités de la pyramide des âges.

On constate en 2005 un glissement des rémunérations vers le haut de la pyramide salariale.

Les moins de 30 ans ne sont plus que 14% à percevoir une rémunération inférieure à 23K€/an (contre 32% en 2004) ; Quant aux plus de 50 ans, ils sont 31% à toucher plus de 60K€ en 2005 (contre 23% en 2004)

**L'individualisation marque le pas pour toutes les tranches d'âge au profit des augmentations collectives seules ou mixtes.**

Comme l'an passé, ce sont les seniors qui ont le plus bénéficié d'augmentations collectives (35%). Dans 44% des cas, comme l'an passé, les salariés âgés de plus de 50 ans ont vu leur salaire progresser de moins de 2%, ce qui correspond au minimum d'augmentation annuelle !

La part des moins de 30 ans ayant bénéficié d'une augmentation collective est passée de 10% en 2004 à 25% en 2005.

### **Evolution de la rémunération par sexe :**

**Les femmes restent majoritaires dans les classes de salaires inférieures. Ainsi plus d'une femme sur deux (51%) a un salaire inférieur ou égal à 40K€**

La loi Génisson du 09/05/01 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes reste peu appliquée dans les entreprises. Si cette année dans 50% des cas un rapport de situation comparée a été établi par les entreprises (+5pts par rapport à 2004), dans 31% des cas seulement l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a fait l'objet d'une négociation annuelle (+5pts) !

### **La rémunération variable :**

**Les entreprises maintiennent le cap en ce qui concerne la flexibilité de leur politique de rémunération. Plus de 6 cadres sur 10 (62%, contre 68% en 2004) ont perçu au moins un élément variable dans leur rémunération en 2005 !**

**Le poids de la part variable dans la rémunération reste stable.** Pour 28% des salariés elle représente entre 5 et 10% de la rémunération variable (+2 pts par rapport à 2004) et pour 24% des salariés elle représente entre 10 et 20% de la rémunération (soit - 2 points par rapport à 2004).

La prime constitue l'élément variable le plus souvent attribué puisque 77% des salariés en ont reçu une en 2005. **Seul 1% du personnel d'encadrement a perçu des stock-options en 2005, un sacré coup porté aux idées reçues sur « les privilèges » des cadres !**

### **Les périphériques du salaire :**

30% du personnel d'encadrement ont perçu de la participation et 35% ont perçu de l'intéressement en 2005.

Les avantages en nature demeurent peu fréquents dans l'ensemble de la population interrogée puisque 15% du personnel d'encadrement seulement en bénéficient.

### **Bilan :**

La situation est certes moins noire qu'en 2004, mais on espérait mieux à la vue des résultats macroéconomiques du pays et des entreprises du CAC 40 ! Les patrons français des dites entreprises ont touché un salaire moyen (hors stock-options donc) de 2.3 millions d'euros en 2005 ! Pour le personnel d'encadrement, il y a de quoi avoir un profond sentiment de malaise... Aujourd'hui près d'un cadre interrogé sur deux (49%) se déclare mécontent de sa rémunération.

## ELEMENTS SOCIO-DEMOGRAPHIQUES

### Age de la population

- ◆ 2 % des salariés ont moins de 30 ans.
- ◆ 40% des salariés ont entre 30 et 50 ans.
- ◆ 58% des salariés ont plus de 50 ans.

Parmi les moins de 30 ans : 64% sont des hommes et 36% sont des femmes.  
 Parmi les 30 – 50 ans : 79% sont des hommes et 21% sont des femmes.  
 Parmi les plus de 50 ans : 84% sont des hommes et 16% sont des femmes.

### Situation familiale

81% de la population vit en couple.  
 Près de six personnes interrogées sur dix (59%) ont au moins un enfant à charge.  
 70% du personnel d'encadrement a un conjoint qui touche un salaire inférieur ou égal à 30K€ par an.

### Niveau de formation

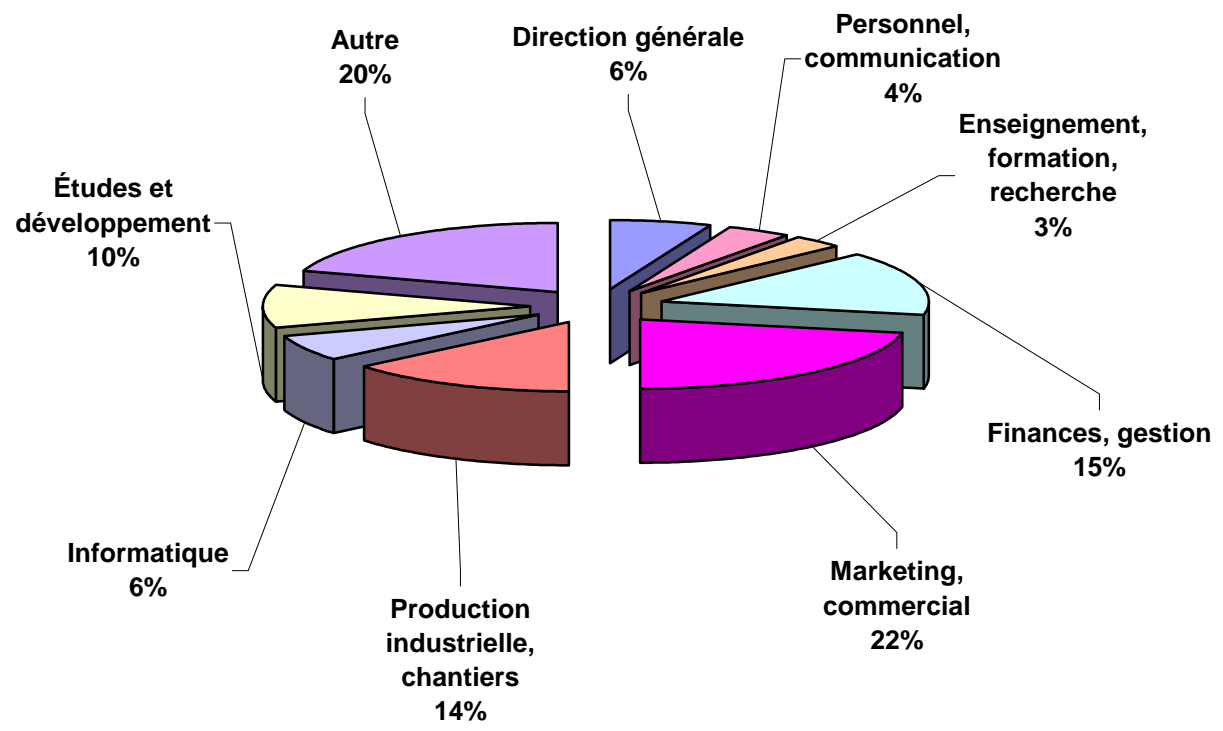
Formation professionnelle ou continue	11%
Baccalauréat	14%
BTS, DEUG	20%
Licence, Maîtrise	12%
DESS, DEA	8%
Doctorat	5%
École de commerce	5%
École d'ingénieurs	19%
Autre	6%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

49%

**Près de la moitié des personnes ayant répondu à notre enquête ont un niveau de formation supérieur. 37% d'entre elles ont un niveau Bac. +5 et plus.**

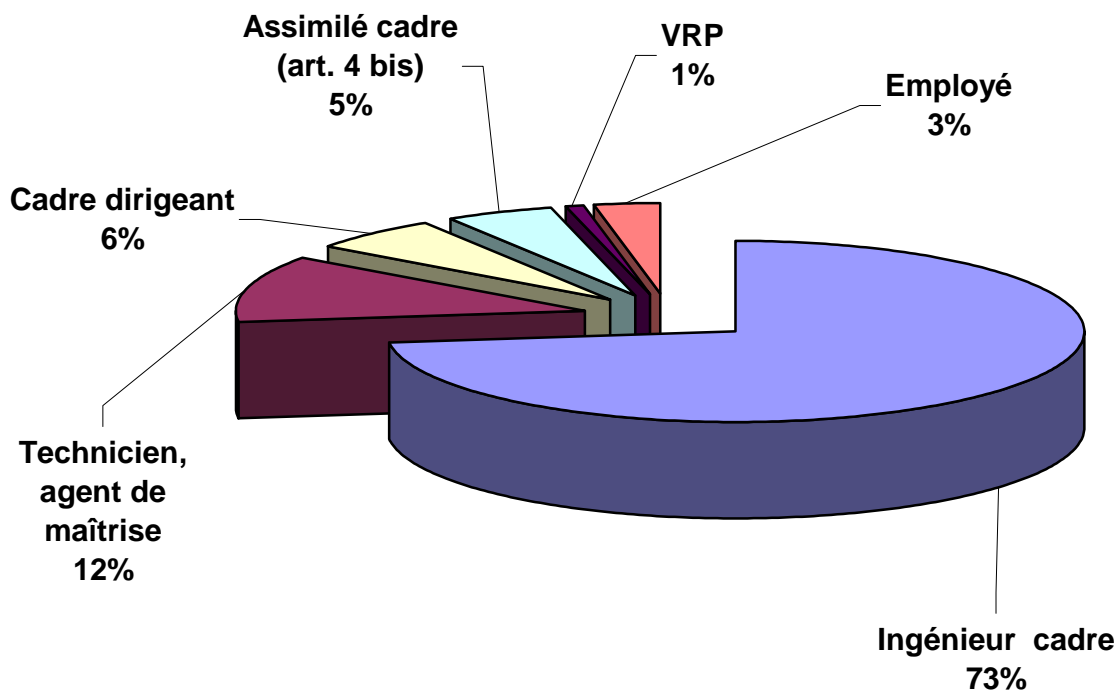
11% du personnel d'encadrement interrogé sont issus de la formation professionnelle. Ce ratio progresse par rapport à 2004 :+2 points.

Activité professionnelle



22% des personnes ayant répondu travaillent dans le domaine du marketing et du commerce, 15% exercent leur activité dans les finances et la gestion.

Catégorie  
professionnelle



**Evolution de la population :**

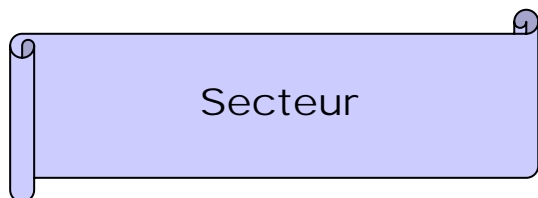
73% de la population sont des ingénieurs et cadres. Ce ratio augmente par rapport à 2004 : +2 points.

Les techniciens et agents de maîtrise sont moins nombreux par rapport à 2004 : - 4 points.

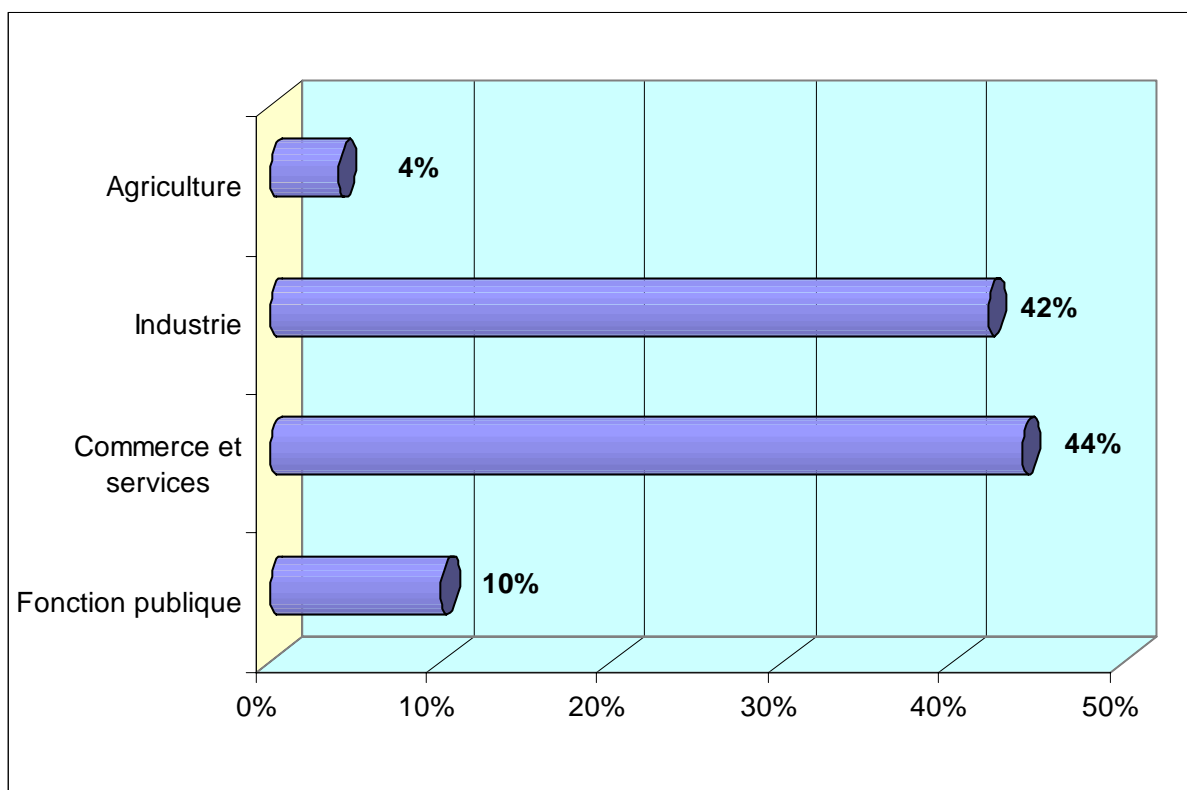
**Différenciation en termes de catégorie professionnelle entre hommes et femmes :**

	Homme	Femme
Ingénieur, cadre	74%	65%
Technicien, agent de maîtrise	13%	12%
Cadre dirigeant	7%	5%
Assimilé cadre (art. 4 bis)	4%	9%
VRP	1%	1%
Employé	1%	8%

74% des hommes sont des ingénieurs, cadres et 13% sont des techniciens agents de maîtrise. Les femmes cadres sont un peu moins nombreuses : 65% et plus présentes que les hommes dans les catégories employé : 8% (contre 1% d'hommes) et dans la catégorie assimilé cadre : 9% (contre 4% d'hommes).



**Répartition des salariés selon leur secteur d'activité :**



**90% des personnes ayant répondu travaillent dans le secteur privé.**

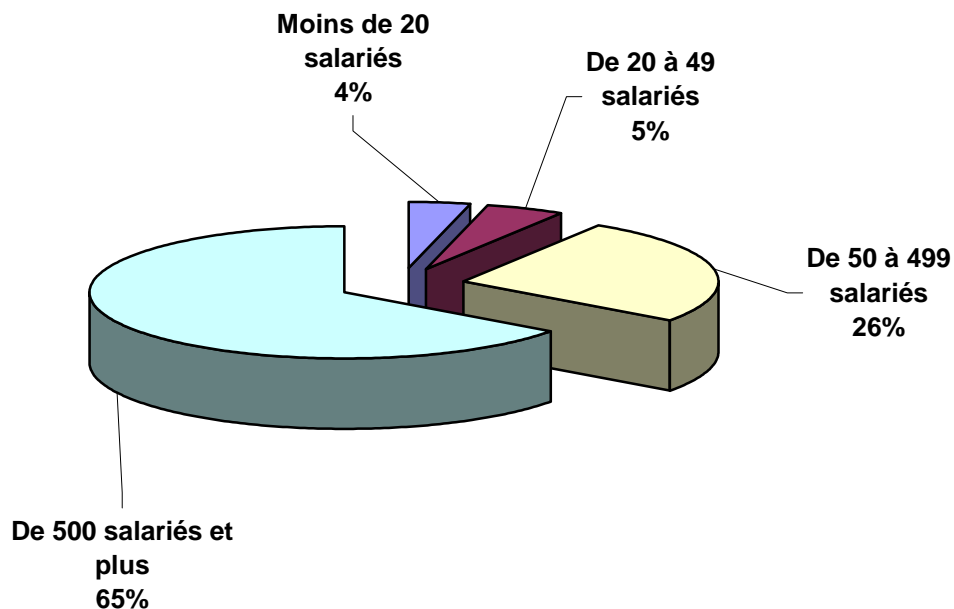
## Statut

CDI	92%
CDD	4%
Intérim	0%
Salarié à temps partiel choisi	1%
Autre	3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

**92% des salariés bénéficient d'un contrat à durée indéterminée.**

Seul 1% des salariés travaille à temps partiel et cela est choisi.

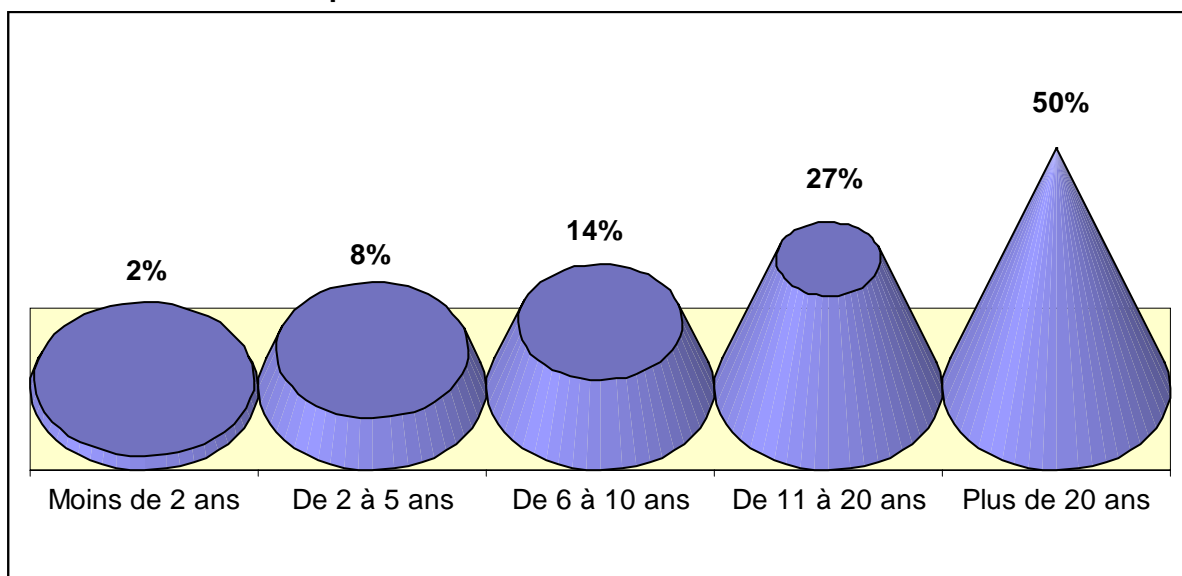
## Taille de l'entreprise d'appartenance



65% de la population ayant répondu travaille dans une entreprise de plus de 500 salariés et 26% dans une entreprise comptant entre 50 et 499 salariés.

## Ancienneté dans l'entreprise

### Ancienneté dans l'entreprise



**50% du personnel d'encadrement interrogé ont plus de 20 ans d'ancienneté dans leur entreprise.**

### Ancienneté dans l'entreprise selon le sexe :

	Homme	Femme
<b>Moins de 2 ans</b>	2%	4%
<b>De 2 à 5 ans</b>	7%	11%
<b>De 6 à 10 ans</b>	14%	14%
<b>De 11 à 20 ans</b>	26%	30%
<b>Plus de 20 ans</b>	51%	41%

On constate en 2005 une différenciation marquée en termes d'ancienneté dans l'entreprise entre hommes et femmes. Ainsi, 15% des femmes ont au plus 5 ans d'ancienneté dans leur entreprise contre 9% des hommes.

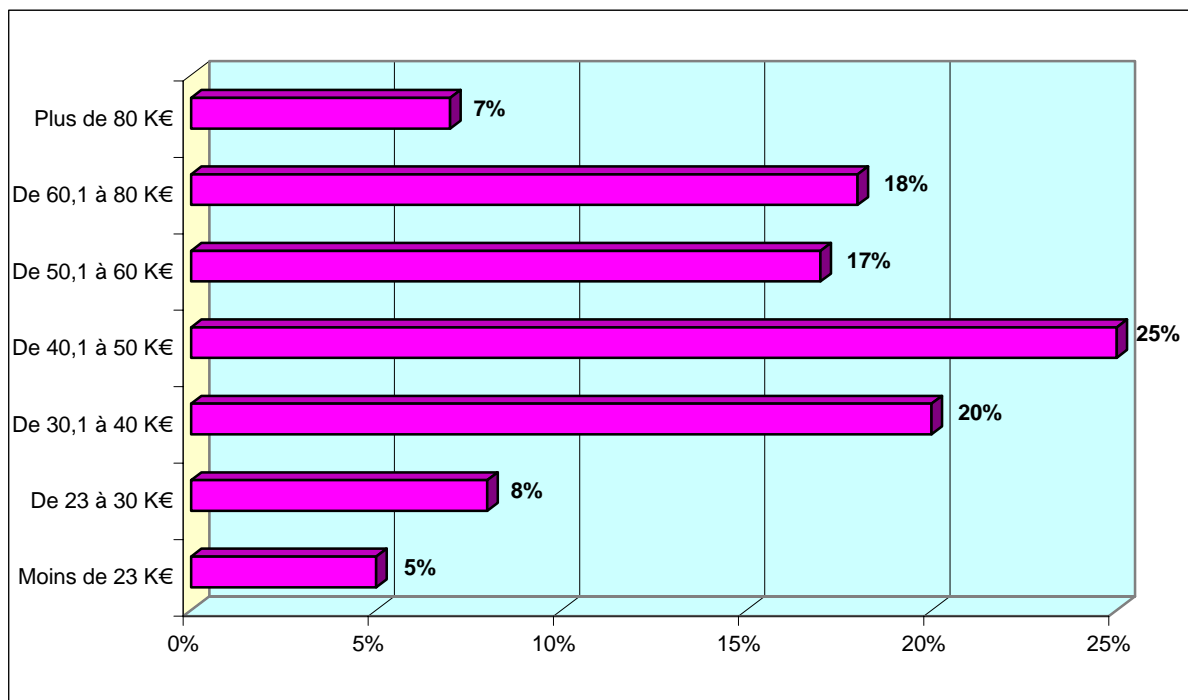
Par ailleurs, on enregistre un écart de 10 points entre les hommes et les femmes ayant plus de 20 ans d'ancienneté dans leur entreprise.

## LA REMUNERATION : tendance générale

Rémunération brute  
annuelle en 2005

### Répartition de la population par tranche de rémunération :

**13 % de la population gagne moins de 30K€ bruts (soit - 7pts par rapport à 2004) et 45% de la population gagne entre 30 K€ et 50 K€ par an.**

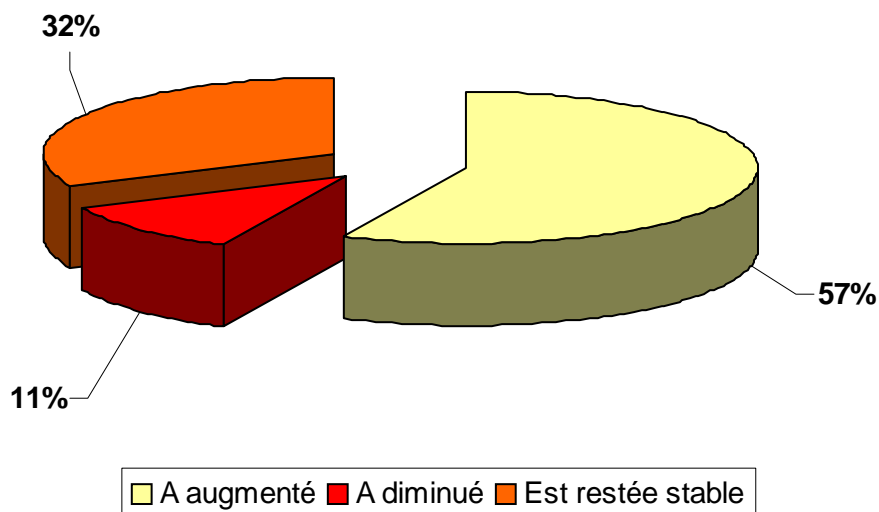


Rémunération annuelle brute en 2005

On enregistre une amélioration du niveau des salaires perçus essentiellement dans le haut de la pyramide salariale : 25% des cadres touchent plus de 60 K€ en 2005 contre 18% en 2004 (soit +7 pts).

La part des salariés payés plus de 80K€ fortement augmenté par rapport à 2004 : +4pts.  
Celle des salariés payés entre 60 et 80K€ également : + 4pts.

## Evolution de la rémunération brute totale en 2005



	2004	2005
<b>A augmenté</b>	48%	57%
<b>A diminué</b>	15%	11%
<b>Est restée stable</b>	37%	32%

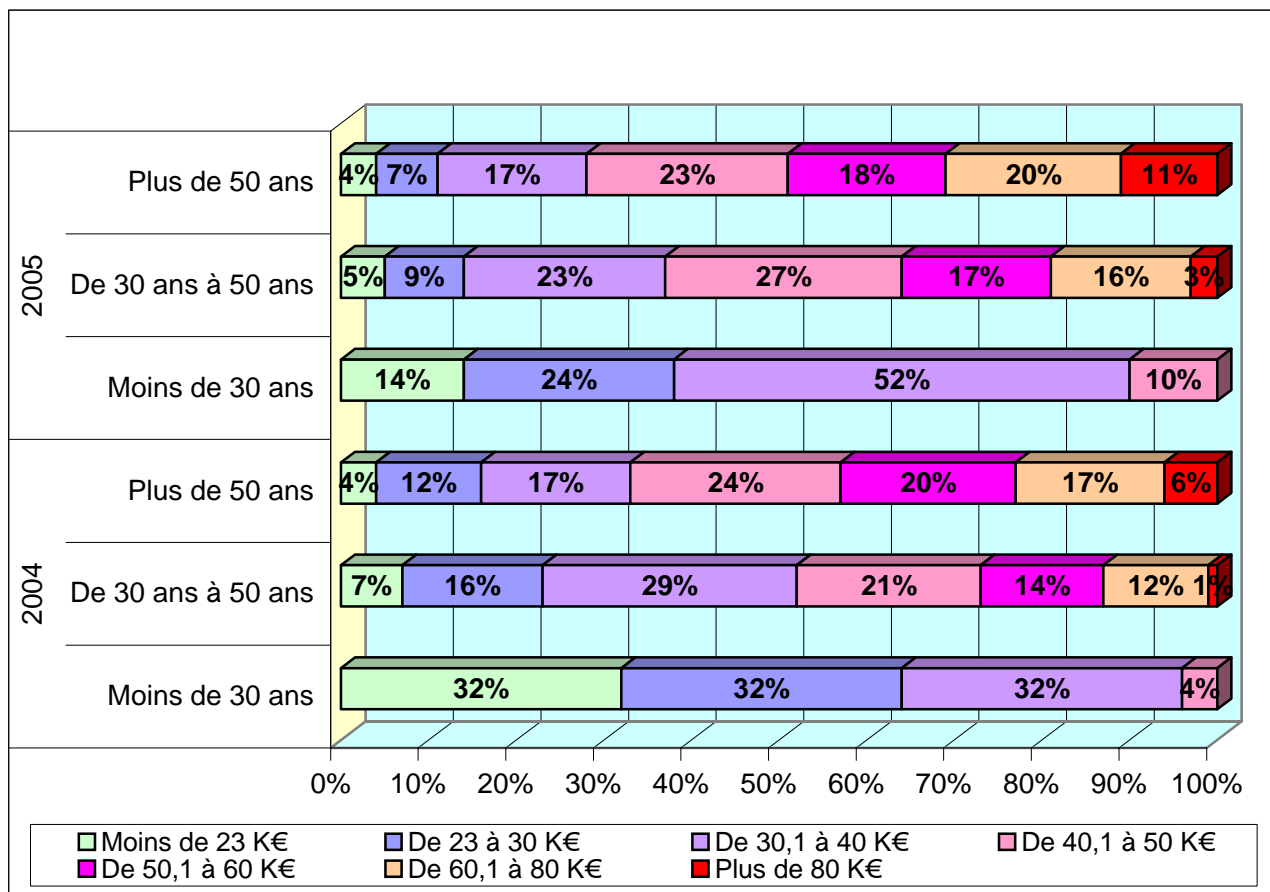
⇒ 57% de la population ont été augmentés en 2005, soit 9 points en plus par rapport à 2004.

⇒ 43% des personnes ont vu leur rémunération stagner ou baisser en 2005 (contre 52% 2004) :

- 32% ont vu leur rémunération stagner, contre 37% en 2004.
- 11 % de la population a vu sa rémunération baisser, contre 15% en 2004.

# Rémunération et âge

## Tranches de rémunération et âge :



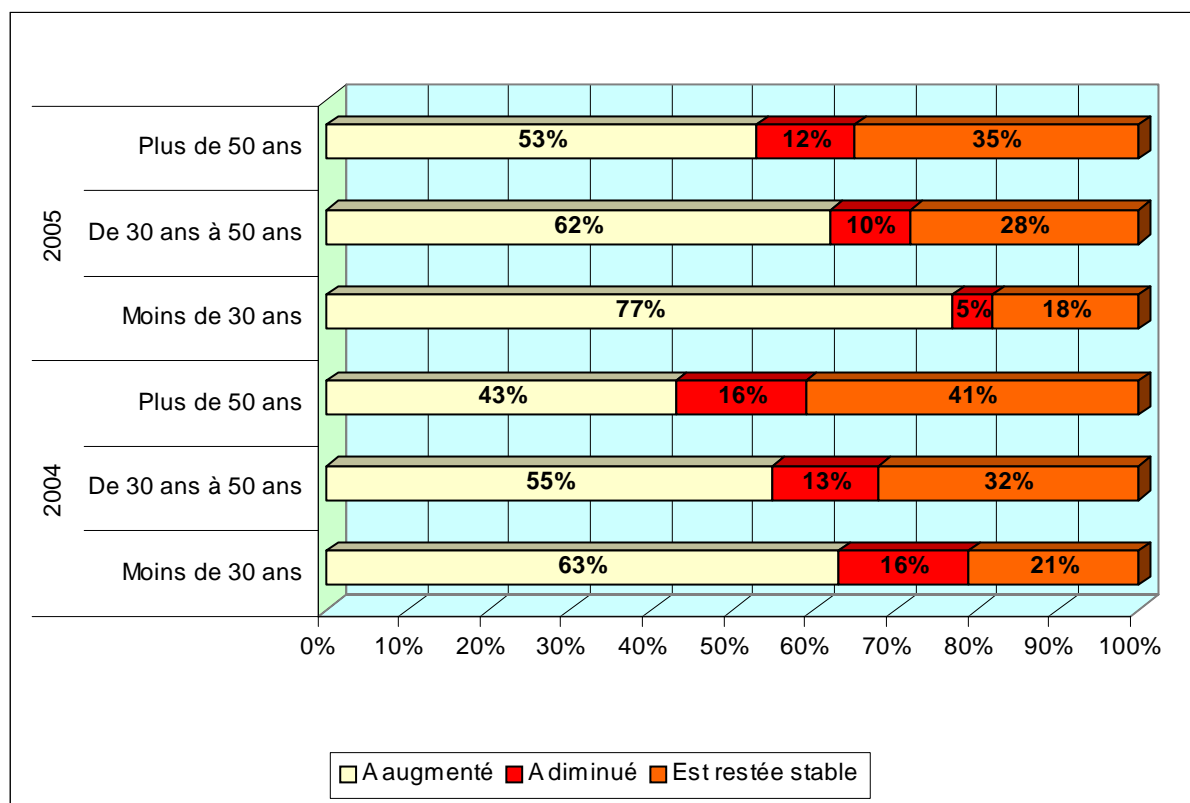
**On constate en 2005 un glissement des rémunérations vers le haut de la pyramide salariale :**

Les moins de 30 ans ne sont plus que 14% à percevoir une rémunération inférieure à 23K€/an (contre 32% en 2004) ;  
 Quant aux plus de 50 ans, ils sont 31% à toucher plus de 60K€ en 2005 (contre 23% en 2004)

Comme en 2004, les salariés de moins de 30 ans se concentrent dans les quatre premières tranches de rémunération (moins de 23 K€ à 50 K€). Tout comme l'année dernière, et contrairement à 2003, aucun d'entre eux ne déclare une rémunération annuelle brute supérieure à 50 K€.

37% des salariés âgés de 30 à 50 ans (soit 10 points de plus qu'en 2004), et 49 % des salariés de plus de 50 ans (+6Pts/2004) ont une rémunération supérieure à 50,1 K€.

## Evolution de la rémunération brute par tranche d'âge :



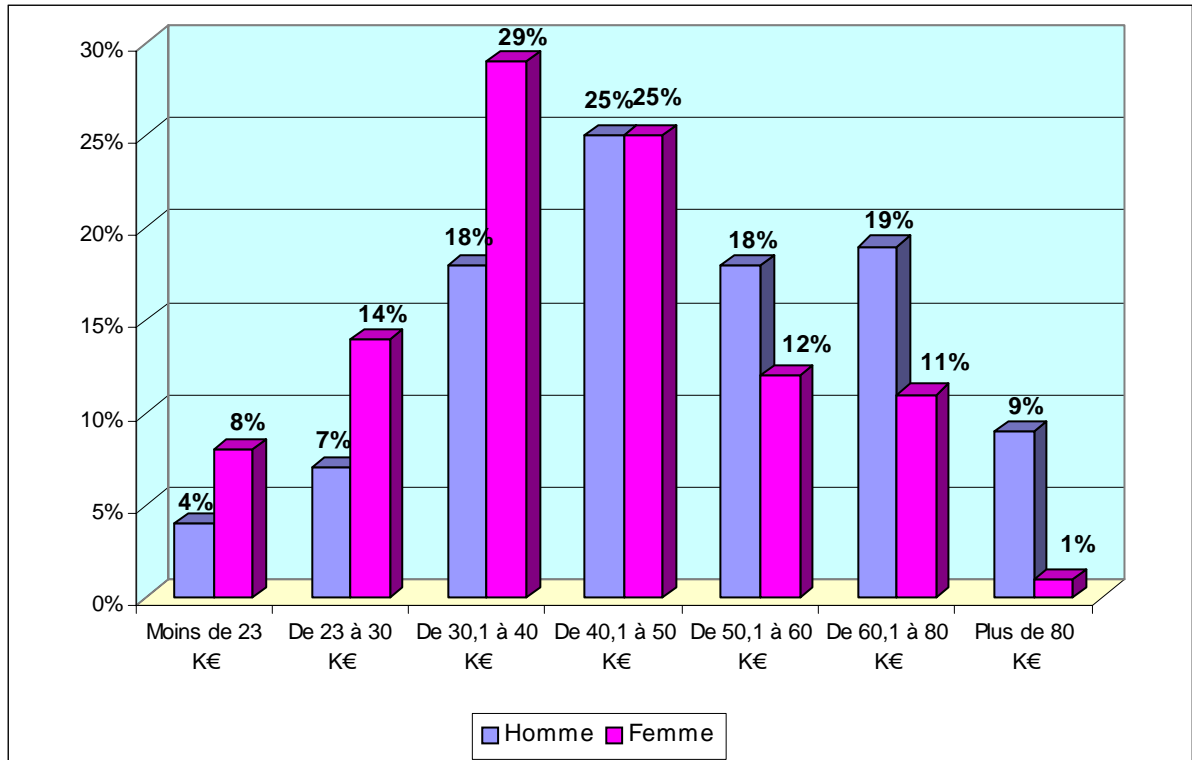
**Quelle que soit la tranche d'âge considérée, on enregistre en 2005 une baisse de la part des salariés ayant vu leur rémunération diminuer ou rester stable. Il faut souligner que la part des salariés augmentés a très nettement progressé aux deux extrémités de la pyramide des âges.**

En 2005, comme en 2004, ce sont les salariés les plus jeunes (moins de 30 ans) qui bénéficient le plus massivement d'augmentations de salaires. Ces salariés sont également ceux qui ont le moins subi de diminution de salaires en 2005 puisque 5% d'entre eux ont connu une baisse de leur rémunération.

Les seniors restent à la fois ceux qui bénéficient le moins d'augmentations de salaires et appartiennent à la catégorie la plus touchée par les diminutions de leur rémunération.

## Rémunération et sexe

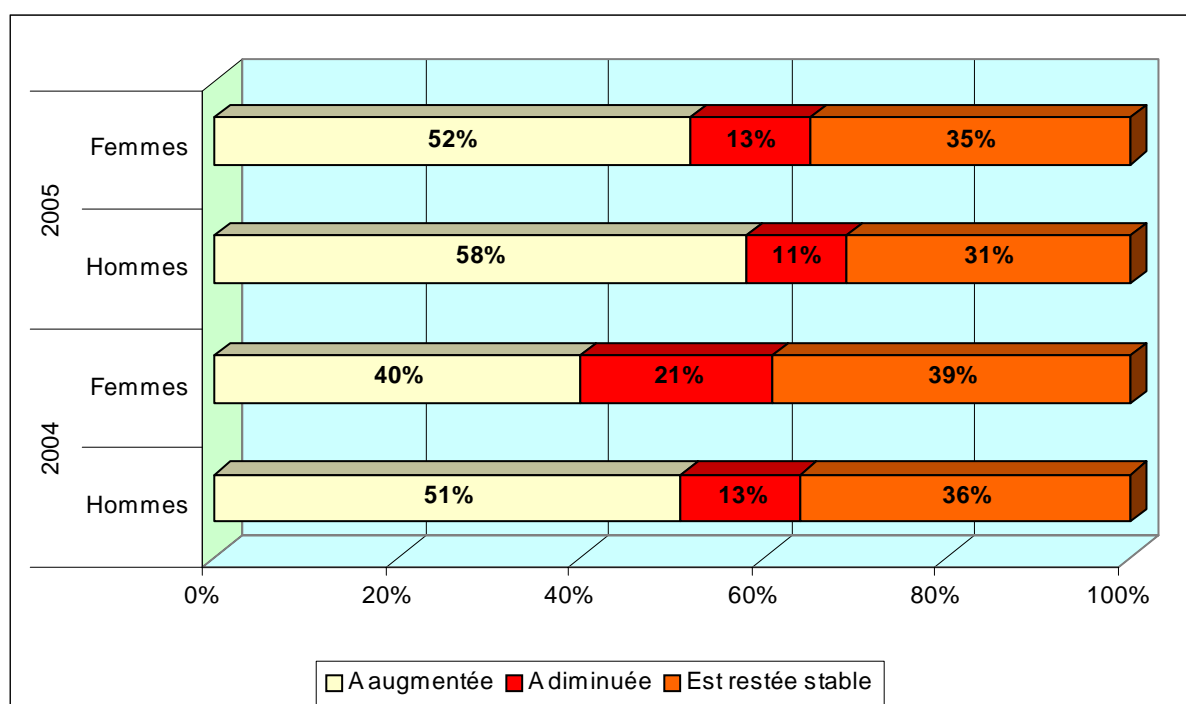
### Tranches de rémunération et sexe :



**Les femmes restent majoritaires dans les classes de salaires inférieures. Ainsi plus d'une femme sur deux (51%) a un salaire inférieur ou égal à 40K€ tandis que les hommes se concentrent dans les catégories de salaires supérieures puisqu'ils sont 71% à gagner au minimum 40K€**

	2004		2005	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Moins de 23 K€	4%	9%	4%	8%
De 23 à 30 K€	12%	20%	7%	14%
De 30,1 à 40 K€	21%	29%	18%	29%
De 40,1 à 50 K€	23%	20%	25%	25%
De 50,1 à 60 K€	19%	12%	18%	12%
De 60,1 à 80 K€	16%	9%	19%	11%
Plus de 80 K€	5%	1%	9%	1%

**Evolution de la rémunération par sexe :**



**En 2005, l'évolution des rémunérations des femmes semble suivre celle des hommes.**

- Ainsi, 52% d'entre elles ont vu leur rémunération augmenter contre 58% des hommes, (soit un écart de 6pts, contre 11pts l'an passé).

- Ensuite, les femmes subissent presque autant de diminution de salaire que leurs collègues masculins puisque pour 13% d'entre elles la rémunération a baissé en 2005, quant 11 hommes sur 100 ont connu la même évolution de salaire.

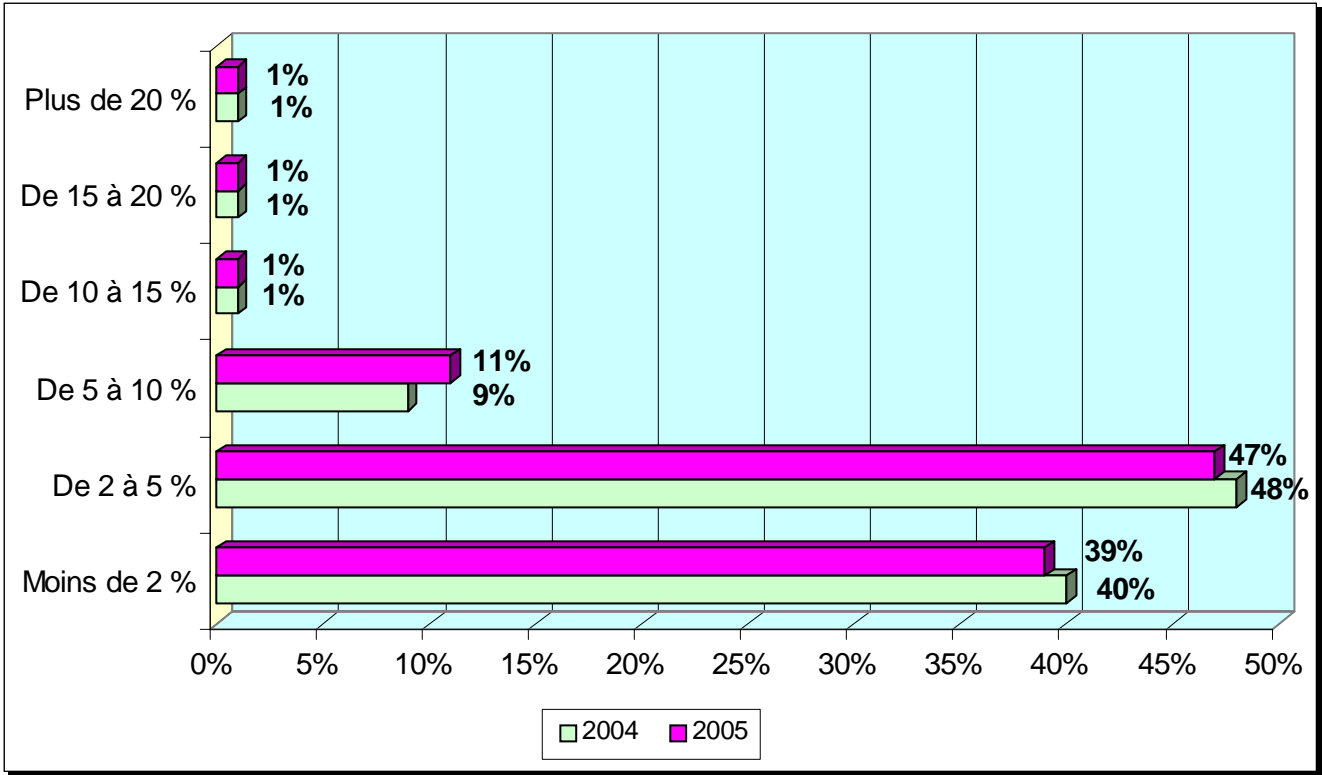
**LA REMUNERATION :  
Zoom sur les augmentations**

Poids de  
l'augmentation

**Rappel :** 57% (48% en 2004 et 50% en 2003) de la population a vu sa rémunération augmenter en 2005.

57% des personnes ayant répondu (contre 48% en 2004, 50% en 2003) ont vu leur rémunération brute annuelle augmenter en 2005. C'est peu et c'est pourtant le meilleur niveau atteint depuis 2003 !

**Pourcentage d'augmentation de la rémunération :**



Parmi ces 57% de salariés augmentés :

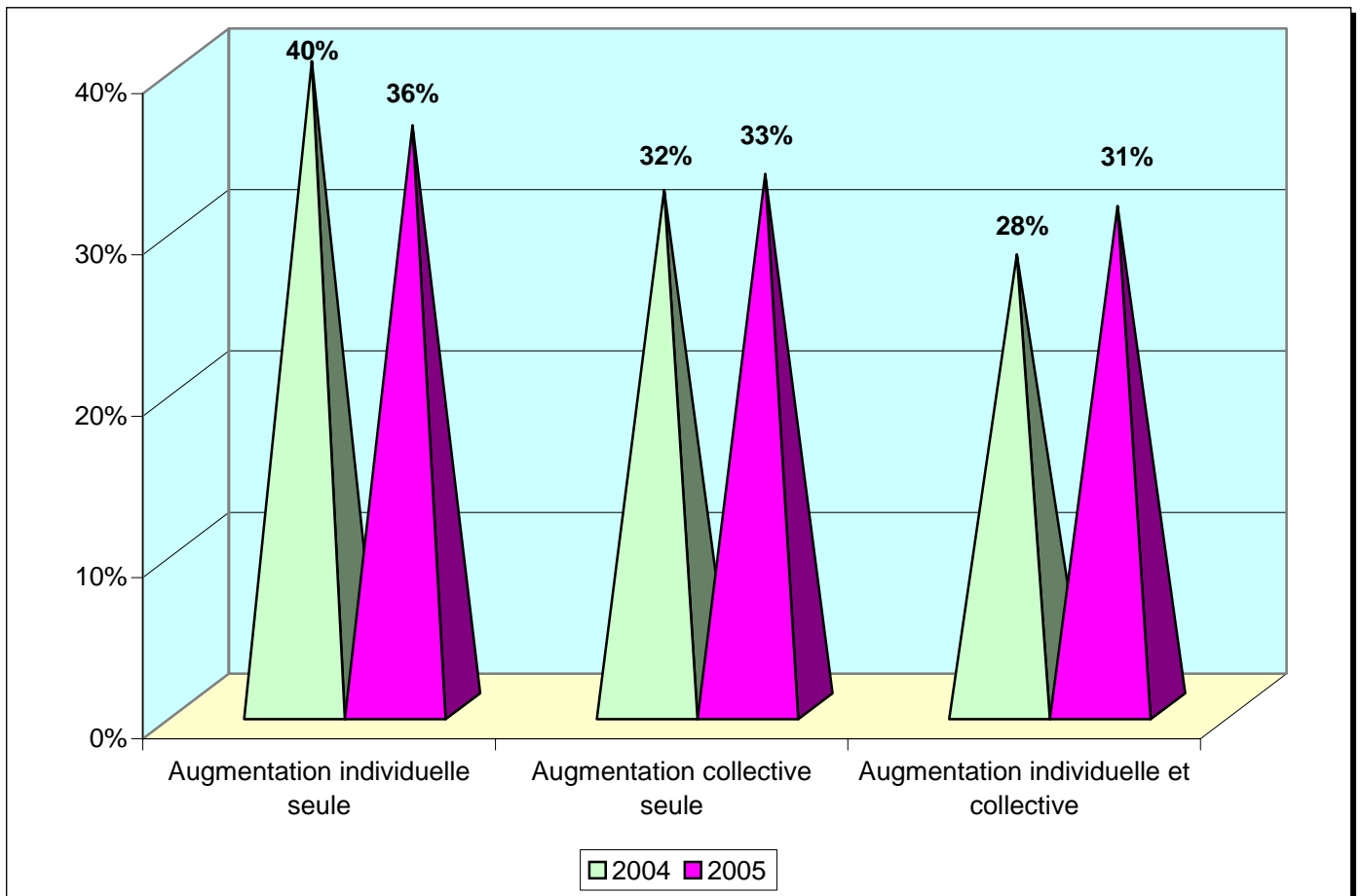
- 39% ont reçu une augmentation inférieure à 2% (soit 22.23% de notre population). Ces personnes ont donc perdu du pouvoir d'achat puisqu'une telle augmentation est inférieure à l'inflation (+2%) en 2005 !

- 47% ont vu leur rémunération croître de 2 à 5%.

⇒ Plus de 6 cadres sur 10 ont dans les faits perdu du pouvoir d'achat en 2005 :

Au total, ce sont bien 65.23% des salariés de l'encadrement qui ont perdu du pouvoir d'achat en 2005 (43% pour qui la rémunération a baissé ou stagner ainsi que les 22.23% de personnes augmentées mais à un niveau inférieur ou égal à l'inflation).

## Type d'augmentation

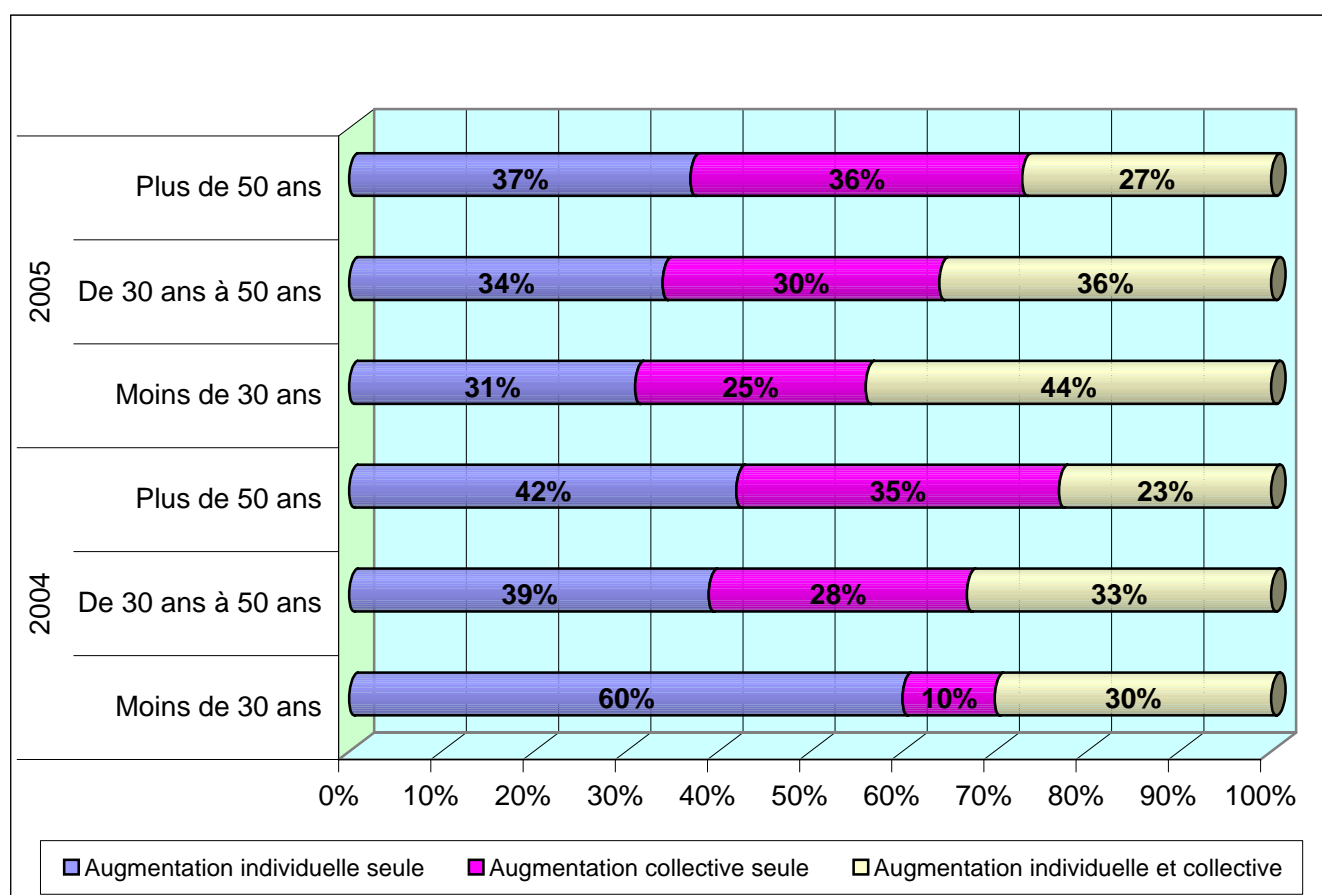


⇒ 2005, confirme le recul des augmentations individuelles amorcé en 2004 et le poids plus important des augmentations collectives seules ou des augmentations mixtes.

Ainsi, 36% des salariés augmentés l'ont été individuellement (contre 40% en 2004 et 55% en 2003). Cette évolution se fait au profit des rémunérations mixtes qui représentent 31% des augmentations (+3 points par rapport à 2004,). 2005 enregistre une certaine stabilité de la hausse des rémunérations collectives : 33% (contre 32% en 2004).

## Augmentation et tranche d'âge

### Type d'augmentation et âge :



### L'individualisation est en recul pour toutes les tranches d'âge :

- en très fort recul pour les moins de 30 ans par rapport à 2004 : -29 points ! C'est le niveau le plus bas atteint depuis 3 ans.

- marque le pas pour les 30-50 ans : 34% d'entre eux en ont bénéficié en 2005, soit un recul de 5 points par rapport à 2004.

- marque le pas également pour les plus de 50 ans : 37% d'entre eux en ont bénéficié en 2005, contre 42% en 2004, soit un recul de 5 points également.

### L'augmentation collective seule : progresse pour toutes les tranches d'âge

- progresse très fortement pour les moins de 30 ans : 25% d'entre eux en ont bénéficié en 2005, soit + 15 points par rapport à 2004 !

- continue de progresser légèrement pour les 30-50 ans: 30% en ont bénéficié en 2005, soit + 2 points par rapport à 2004.

- continue de progresser également pour les plus de 50 ans : 36% ont eu une augmentation collective seule en 2005, soit + 1 point par rapport à 2004.

**L'augmentation collective et individuelle (mixte) progresse pour toutes les tranches d'âge :**

- progresse de +14 points pour les moins de 30 ans par rapport à 2004 puisque 44% en ont bénéficié.

- progresse pour les 30-50 ans: 36% en ont bénéficié en 2005, soit + 3 points par rapport à 2004.

- progresse également pour les plus de 50 ans : 27% en ont bénéficié en 2005, soit + 4 points par rapport à 2004.

**Proportion de l'augmentation et âge :**

	2004			2005		
	Moins de 30 ans	De 30 ans à 50 ans	Plus de 50 ans	Moins de 30 ans	De 30 ans à 50 ans	Plus de 50 ans
<b>Moins de 2 %</b>	11%	35%	44%	12%	34%	44%
<b>De 2 à 5 %</b>	67%	53%	44%	47%	50%	45%
<b>De 5 à 10 %</b>	11%	9%	9%	35%	12%	8%
<b>De 10 à 15 %</b>	0%	2%	1%	6%	2%	1%
<b>De 15 à 20 %</b>	0%	1%	2%	0%	1%	1%
<b>Plus de 20 %</b>	11%	0%	0%	0%	1%	1%

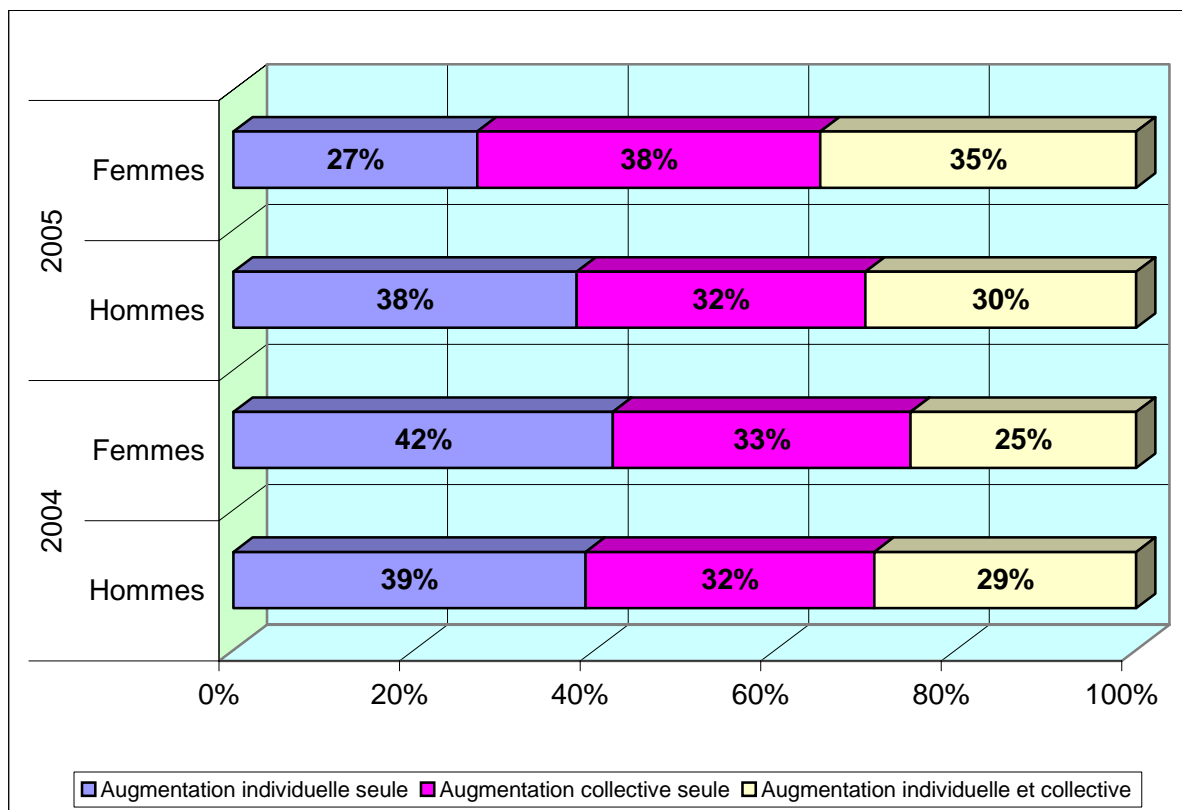
On constate que les augmentations ont été faibles pour les 30-50 ans et les plus de 50 ans puisque 84% et 89% d'entre eux ont, respectivement, été augmenté au plus de 5% !

Un rattrapage des salaires pour les salariés âgés de moins de 30 ans semble avoir eu lieu. En effet, 35% d'entre eux ont été augmenté de 5 à 10% (soit + 24pts par rapport à 2004).

Les salariés âgés de plus de 50 ans ont été les moins fortement augmenté. Ainsi 44% d'entre eux ont reçu moins de 2% d'augmentation.

## L'augmentation par sexe

### Type d'augmentation par sexe :



On enregistre en 2005 une progression des augmentations collectives seules et des augmentations mixtes pour les hommes et les femmes. Ces dernières en ont plus largement bénéficié que leurs homologues masculins puisque :

- 38% des femmes ont eu une augmentation collective seule contre 32% des hommes,
- 35% des femmes ont eu une augmentation mixte contre 30% des hommes.

La part des femmes ayant eu une augmentation liée à la part individualisée de leur rémunération a très nettement baissé en 2005, -15pts ! De fait, la part des hommes ayant eu une augmentation à titre individuel est très nettement supérieure à celle des femmes : 38% contre 27%.

### Proportion de l'augmentation par sexe :

	2004		2005	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
<b>Moins de 2 %</b>	38%	46%	38%	43%
<b>De 2 à 5 %</b>	50%	39%	49%	36%
<b>De 5 à 10 %</b>	9%	10%	10%	16%
<b>De 10 à 15 %</b>	1%	3%	1%	3%
<b>De 15 à 20 %</b>	1%	2%	1%	1%
<b>Plus de 20 %</b>	1%	0%	1%	1%

Plus de femmes ont bénéficié d'augmentations de salaires plus importantes que les hommes en 2005 :

- 16% d'entre elles ont ainsi eut une augmentation comprise entre 5% à 10% de leur rémunération tandis que 10% seulement de leur homologues masculins ont eu la même augmentation,
- 3% d'entre elles ont bénéficié d'une augmentation représentant 10 à 15% de leur rémunération, contre 1% d'hommes.

Attention toutefois, les femmes restent plus nombreuses que les hommes à avoir bénéficié de très faibles augmentations puisque 43% d'entre elles ont été augmentées de moins de 2%, contre 38% des hommes.

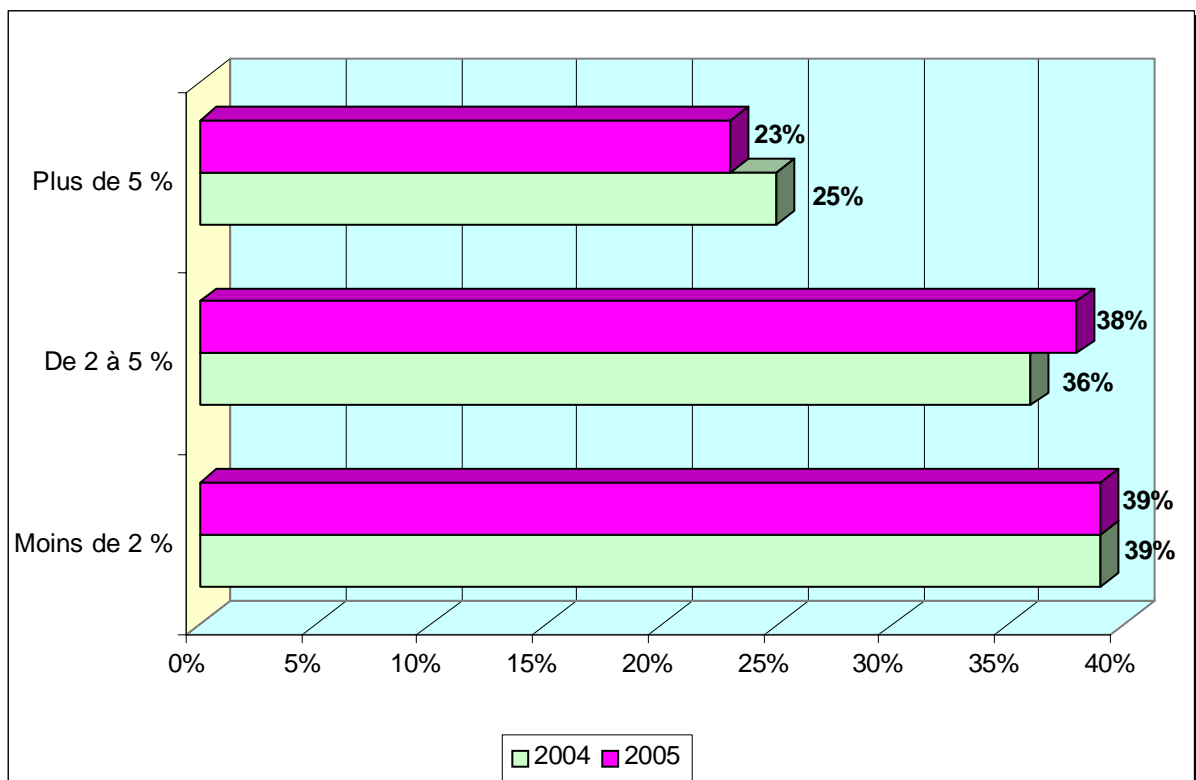
## LA REMUNERATION : Zoom sur les diminutions

**Rappel** : 11% de la population a vu sa rémunération baisser en 2005 (contre 15% en 2004).

### Poids de la diminution

#### Poids de la diminution de la rémunération, comparaison 2004/2005 :

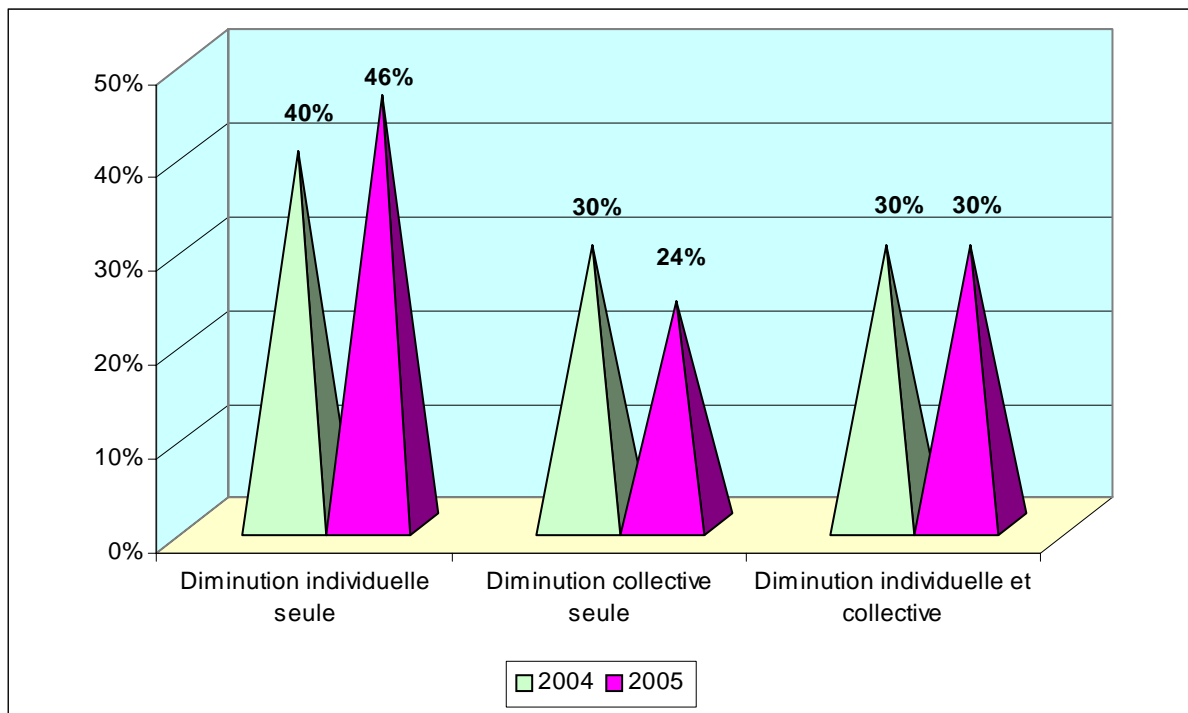
**43% du personnel d'encadrement ont vu leur rémunération brute annuelle stagner ou baisser**: 32% ont vu leur rémunération stagner (contre 37% en 2004), et 11% d'entre eux ont enregistré une baisse de leur rémunération (contre 15% en 2004).



Poids de la diminution de la rémunération dans la rémunération brute totale en 2005

Les diminutions de rémunérations ont touché moins de salariés en 2005 et ont été un peu moins fortes qu'en 2004 : 23% des salariés ayant vu leur rémunération baisser en 2005 ont perdu plus de 5% de leurs gains contre 25% en 2004.

## Type de diminution

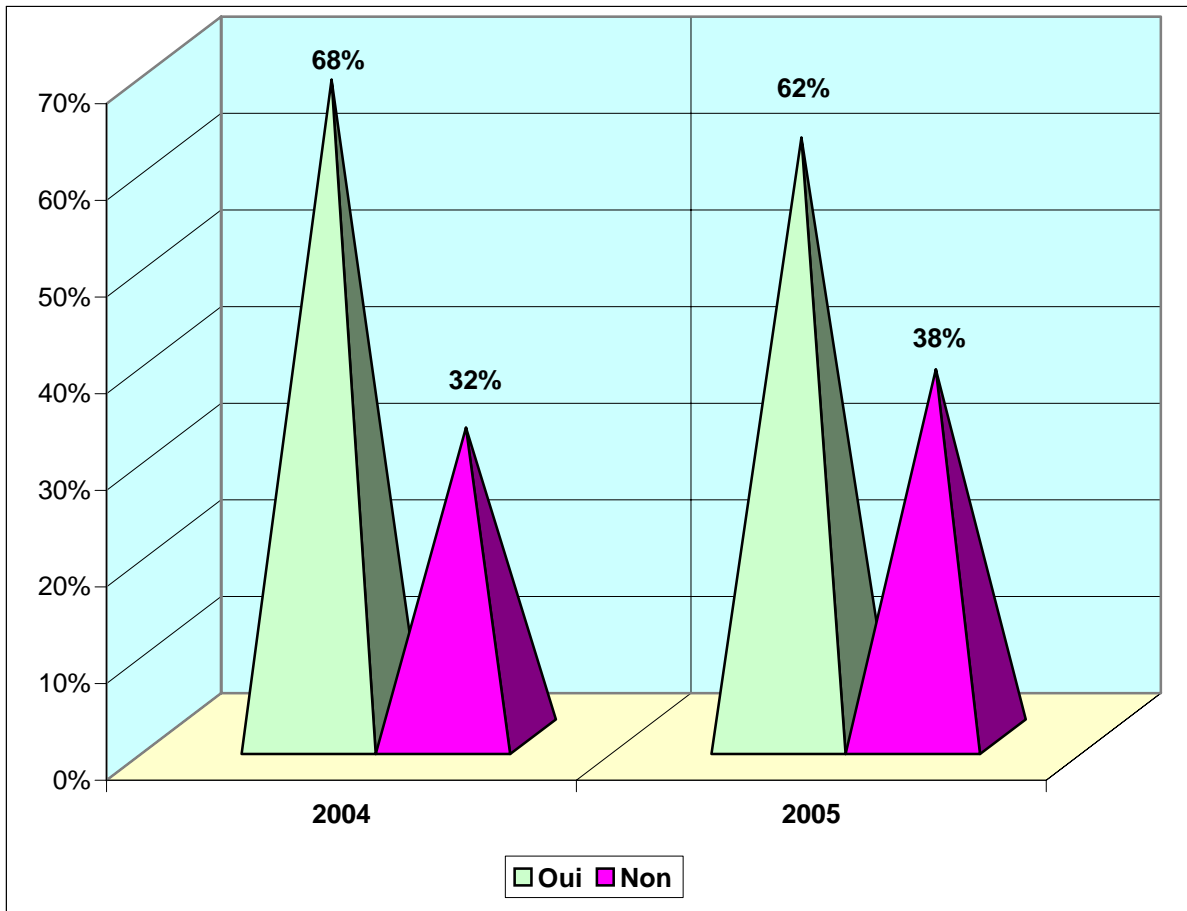


**On constate, en 2005, la poursuite des baisses des rémunérations individuelles : 46% des salariés ayant vu leur rémunération diminuer ont subi une réduction de la partie individualisée de leur rémunération.**

**2005 se caractérise par une typologie des diminutions de rémunération strictement identique à celle de 2003.**

## LES ELEMENTS VARIABLES DE LA REMUNERATION

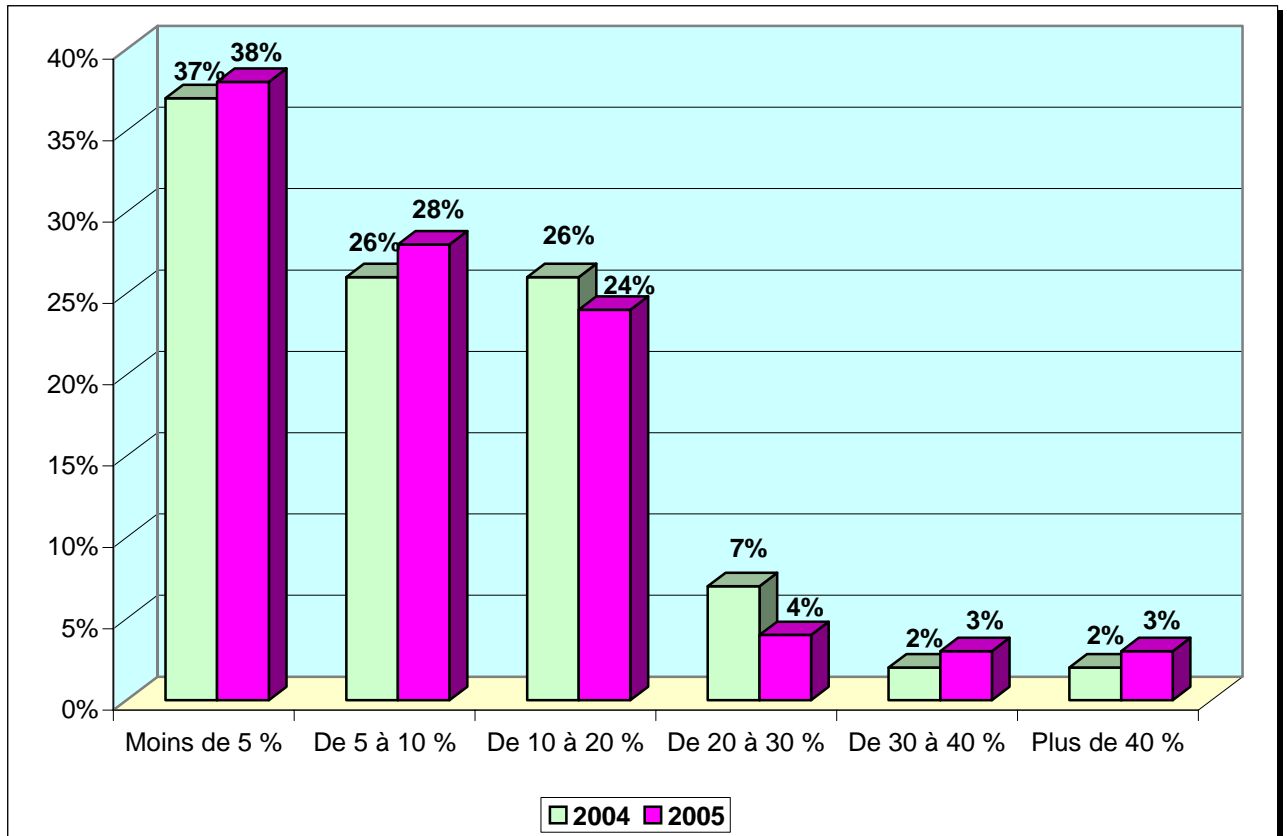
Présence d'éléments  
variables dans la  
rémunération



*Avez-vous perçu des éléments variables dans votre rémunération ?*

**Les entreprises maintiennent le cap en ce qui concerne la flexibilité de leur politique de rémunération. Plus de 6 cadres sur 10 (62%, contre 68% en 2004) ont perçu au moins un élément variable dans leur rémunération en 2005 !**

## Poids des éléments variables dans la rémunération



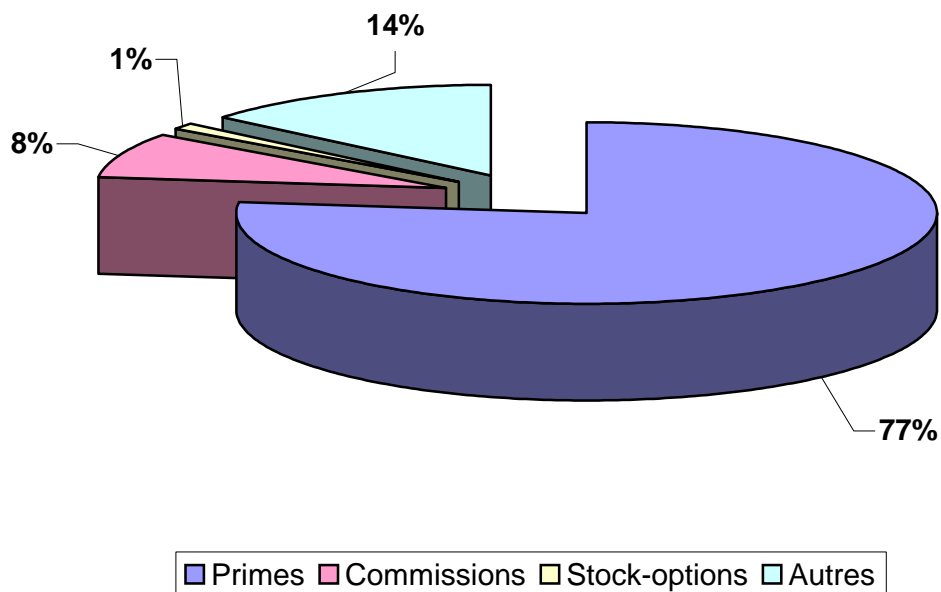
Quel était le montant de ces éléments variables en pourcentage de votre rémunération ?

⇒. Le poids important de la part variable dans la rémunération reste stable.

- Pour 38% des salariés elle représente moins de 5% de la rémunération annuelle brute (+1 pt par rapport à 2004).
- Pour 28% des salariés elle représente entre 5 et 10% de la rémunération annuelle brute (+2 pts par rapport à 2004).
- pour 24% des salariés elle représente entre 10 et 20% de la rémunération (soit - 2 points par rapport à 2004).

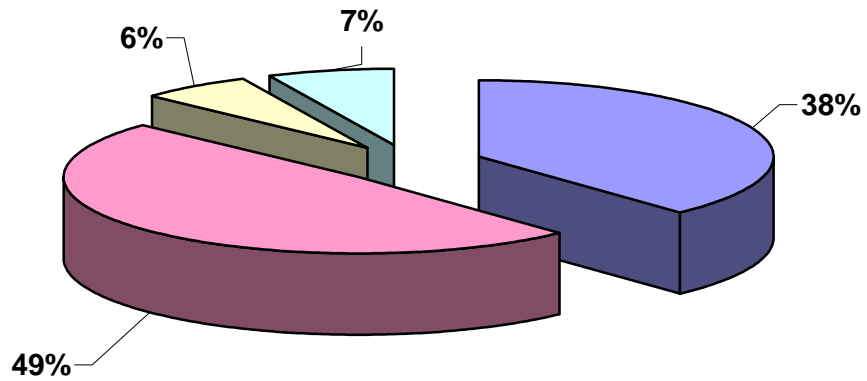
Nature des éléments variables

**Nature des éléments variables et leur poids dans la part variable de la rémunération :**



**La prime constitue l'élément variable le plus souvent attribué puisque 77% des salariés en ont reçu une en 2005.  
Seul 1% du personnel d'encadrement a perçu des stock-options en 2005, un sacré coup porté aux idées reçues sur « les privilèges » des cadres !**

**Objet de la prime attribuée :**



- des primes liées à la performance collective
- des primes liées à la performance individuelle
- des primes liées à l'ancienneté
- autres

- Près d'une fois sur deux (49%) la prime reçue est liée à la performance individuelle

- Dans 38% des cas, la prime reçue est liée à la performance collective.

## LES PERIPHERIQUES DU SALAIRE

### Participation & Intéressement

**30% du personnel d'encadrement ont perçu de la participation et 35% ont perçu de l'intéressement en 2005.**

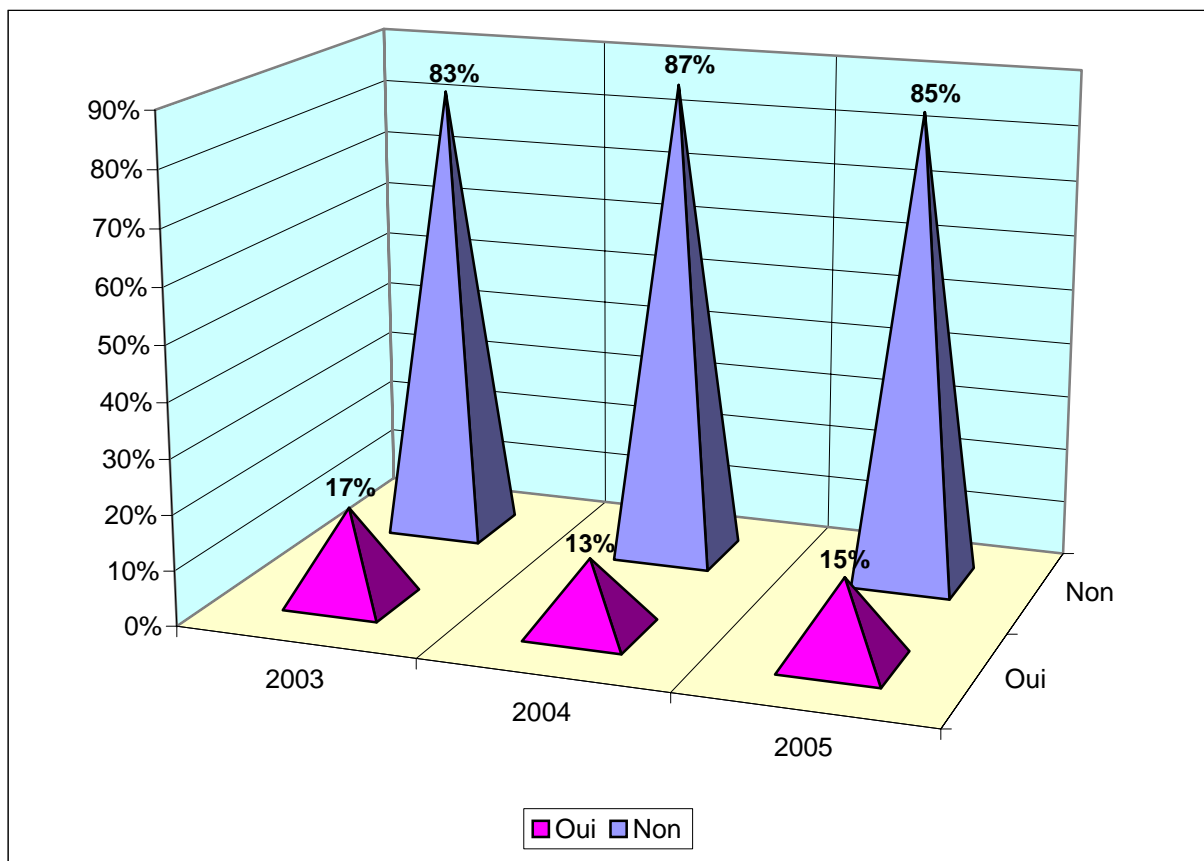
### Poids des sommes perçues au titre de l'intéressement et de la participation dans la rémunération :

- dans 56% des cas les sommes perçues au titre de l'intéressement et de la participation représentaient moins de 5% de la rémunération annuelle brute,
- dans 28% des cas les sommes perçues au titre de l'intéressement et de la participation représentaient de 5 à 10% de la rémunération annuelle brute,
- dans 13% des cas les sommes perçues au titre de l'intéressement et de la participation représentaient de 10 à 20% de la rémunération annuelle brute,
- dans 3% des cas les sommes perçues au titre de l'intéressement et de la participation représentaient de 20 à 30% de la rémunération brute annuelle.

### Le C.E.T.

58% des personnes interrogées disposent d'un C.E.T. (compte épargne temps) dans leur entreprise et 55% l'utilisent. Il faut souligner que très peu de cadres ont recours à la monétarisation de leur C.E.T. : 10% seulement convertissent leurs journées de RTT en argent.

Les avantages en nature



En 2004, avez-vous bénéficié d'avantages en nature ?

**Avantages en nature et âge :**

	2004			2005		
	Moins de 30 ans	De 30 ans à 50 ans	Plus de 50 ans	Moins de 30 ans	De 30 ans à 50 ans	Plus de 50 ans
Oui	7%	12%	14%	20%	18%	13%
Non	93%	88%	86%	80%	82%	87%

### Avantages en nature et sexe :

	2004		2005	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Oui	14%	13%	16%	10%
Non	86%	87%	84%	90%

Les avantages en nature demeurent peu fréquents dans l'ensemble de la population interrogée puisque 15% du personnel d'encadrement seulement en bénéficient.

Ce sont les moins de 30 ans qui en reçoivent le plus.

En 2005, les hommes sont encore plus nombreux à en bénéficier que les femmes.

Les plans d'épargne entreprise (PEE)

62% des salariés disposent d'un plan d'épargne entreprise (contre 61% en 2004). Dans 53% des cas il y a abondement de l'entreprise (contre 47% seulement en 2004).

### Montant de l'abondement de l'entreprise

	2004	2005
Moins de 100 €	11%	8%
De 100 à 500 €	47%	35%
De 500 à 1000 €	20%	32%
Plus de 1000 €	22%	25%

Le montant de l'abondement versé par l'entreprise devient plus conséquent en 2005.

Ainsi :

- dans 43% des cas l'abondement de l'entreprise n'excède pas les 500€ (contre 58% en 2004) ;

- dans 32% des cas l'abondement de l'entreprise représente entre 500 et 1000€ (contre 32% en 2004, soit +12pts) ;
- **dans un quart des cas, l'abondement de l'entreprise est supérieur à 1000€!**

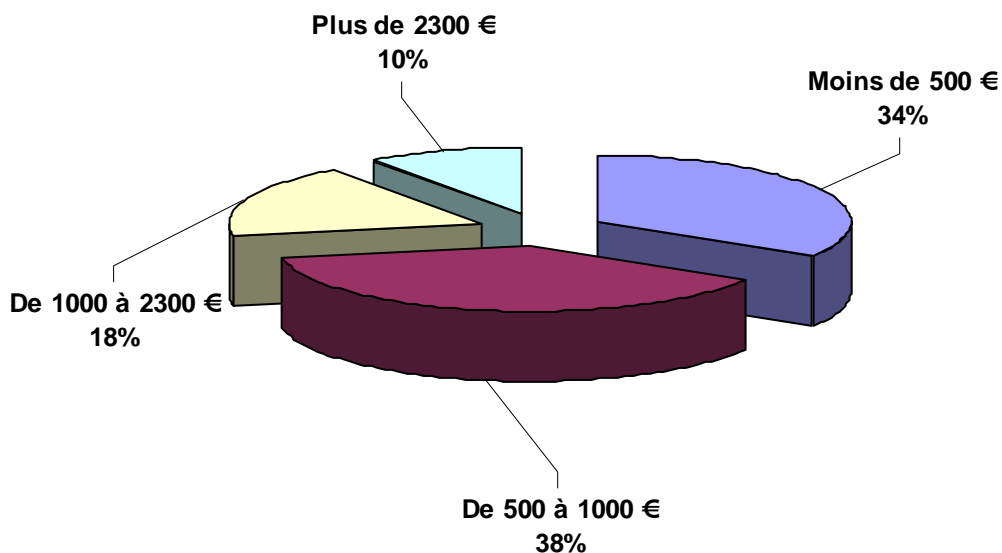
Dans 16% des cas des fonds socialement responsables sont proposés dans le PEE, 35% d'entre eux sont labellisés par le CIES.



16 % du personnel d'encadrement (contre 12% en 2004) ont un PERCO dans leur entreprise. 31% d'entre eux sont abondés par l'entreprise.

Dans 34% des cas cet abondement se monte à moins de 500€ et dans 38% des cas il se situe entre 500 et 1000€.

**Montant de l'abondement du Perco par l'entreprise :**



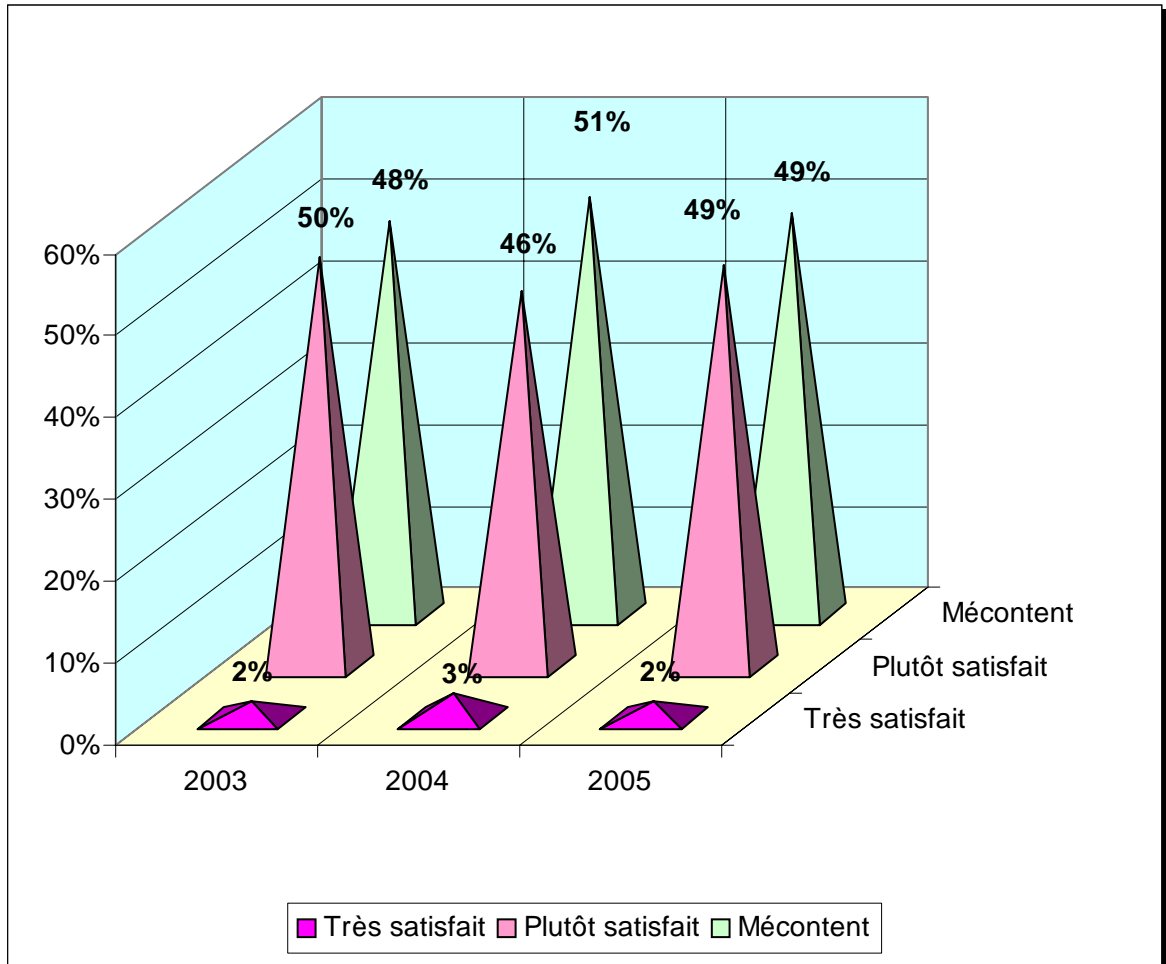
## PROMOTION ET AUGMENTATION SALARIALE

Comme l'an dernier, 10% des salariés seulement ont bénéficié d'une promotion mais dans 77% des cas (+5pts par rapport à 2004) elle n'a pas été synonyme d'augmentation salariale. 2005 enfonce le clou : **Salaires et mérite ne vont définitivement plus de paire !**

⇒ **2% des salariés ont obtenu une augmentation de salaire liée à une promotion (contre 3% en 2004).**

⇒ 8 salariés sur 100 ont bénéficié d'une promotion mais sans qu'elle ne donne lieu à une augmentation salariale (contre 7% en 2004).

## L'OPINION DES SALARIÉS SUR LEUR REMUNERATION



Concernant votre rémunération, vous diriez que vous êtes...

**Aujourd'hui près d'un cadre interrogé sur deux (49%) se déclare mécontent de sa rémunération.**

### Les salariés les plus mécontents :

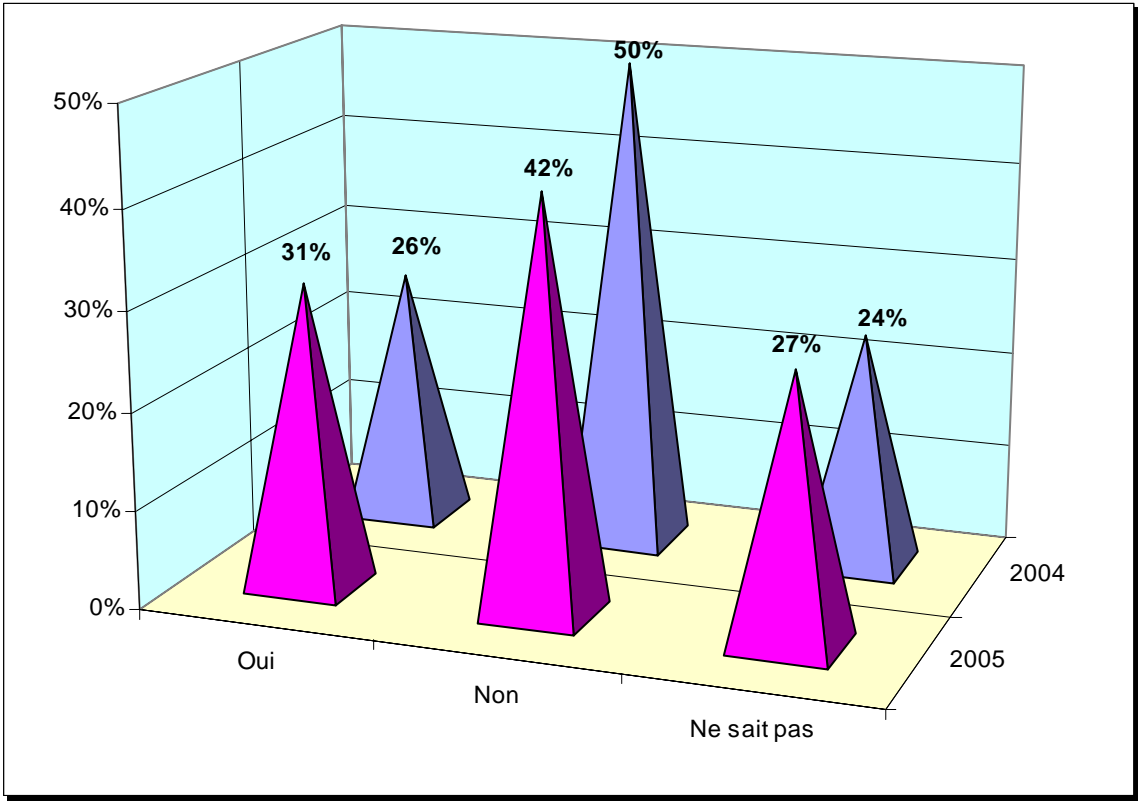
- les salariés les plus jeunes : 50% de mécontents chez les moins de 30 ans,
- les femmes : 53% des femmes ne sont pas satisfaites de leur rémunération,
- les salariés les moins rémunérés :
  - o 87% de mécontents pour la tranche < 23KE,
  - o 74% de mécontents pour la tranche 23-30K€,
  - o 59% de mécontents pour la tranche 30-40 K€.

- les salariés issus de la formation professionnelle ou continue (58% de mécontents), ceux ayant un niveau baccalauréat (56%) ou école de commerce (49%),
- les employés (81% de mécontents), les assimilés cadres (66%), les techniciens (60%),
- les salariés de la communication (59% de mécontents), du marketing (53%), ou de l'informatique (52%)
- les salariés ayant de 6 à 10 ans d'ancienneté : 56% de mécontents.



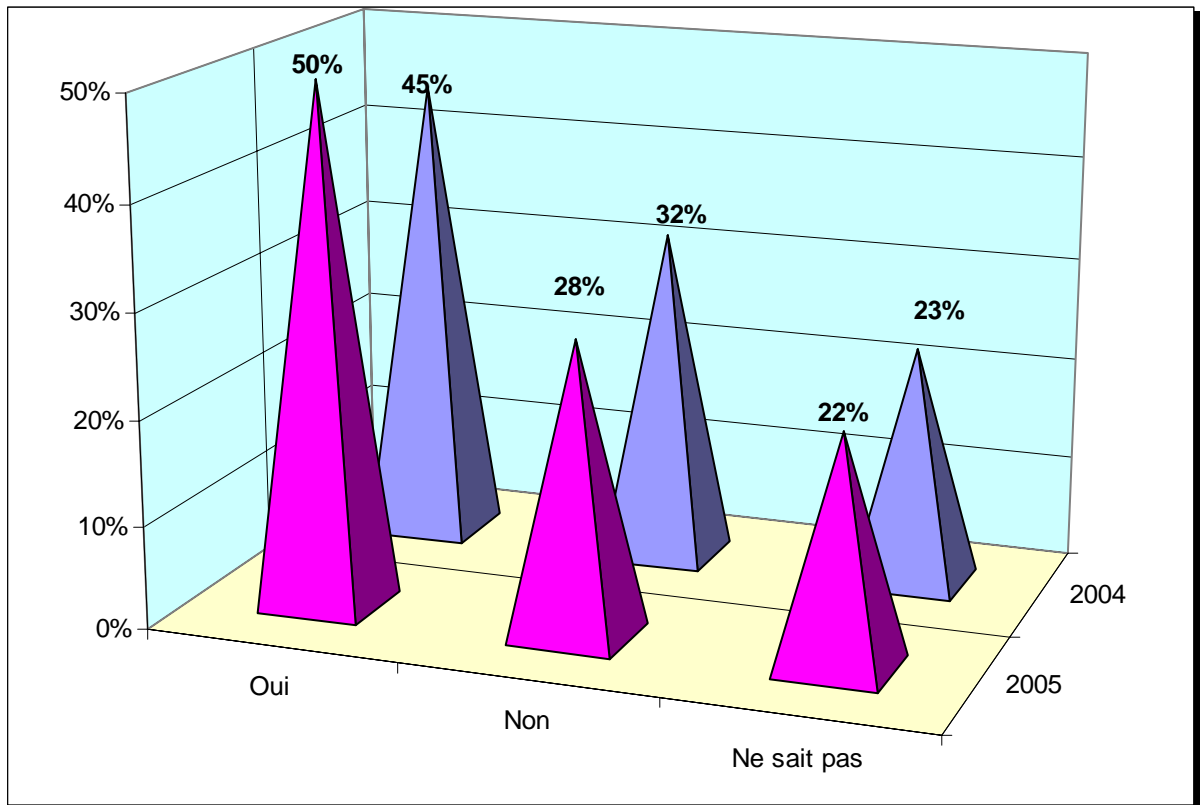
# EGALITE PROFESSIONNELLE

Négociation sur  
l'égalité  
professionnelle



Dans 42% des cas l'égalité professionnelle n'a pas fait l'objet d'une négociation annuelle dans l'entreprise alors que la loi Génisson du 09/05/01 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes prévoit l'organisation de négociations spécifiques sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, tous les 3 ans au niveau de la branche et tous les ans au niveau de l'entreprise.

Existence d'un rapport de situation comparée



Dans 50% des cas un rapport de situation comparée entre hommes et femmes, dont l'établissement est prévu dans la loi Génisson, a été établi dans l'entreprise. Toutefois 23% des salariés interrogés ne savent pas répondre à cette question.

**La loi Génisson du 09/05/01 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes reste peu appliquée dans les entreprises. Si cette année dans 50% des cas un rapport de situation comparée a été établi par les entreprises (+5pts par rapport à 2004), dans 31% des cas seulement l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a fait l'objet d'une négociation annuelle (+5pts) !**

**Francine DIDIER**  
[didier@cfecqc.fr](mailto:didier@cfecqc.fr)

# ANNEXE

## ELEMENTS SOCIO-DEMOGRAPHIQUES

### Caractéristiques de la population

	2004	2005
Homme	76%	82%
Femme	24%	18%

	2004	2005
Actif	94%	94%
Préretraité	2%	2%
Chômeur	2%	1%
Retraité	2%	3%

### Age de la population

	2004	2005
Moins de 30 ans	2%	2%
De 30 ans à 50 ans	43%	40%
Plus de 50 ans	55%	58%

	2004			2005		
	Moins de 30 ans	De 30 ans à 50 ans	Plus de 50 ans	Moins de 30 ans	De 30 ans à 50 ans	Plus de 50 ans
Homme	58%	73%	81%	64%	79%	84%
Femme	42%	27%	19%	36%	21%	16%

### Situation familiale

	2004	2005
Célibataire	18%	19%
En couple	82%	81%

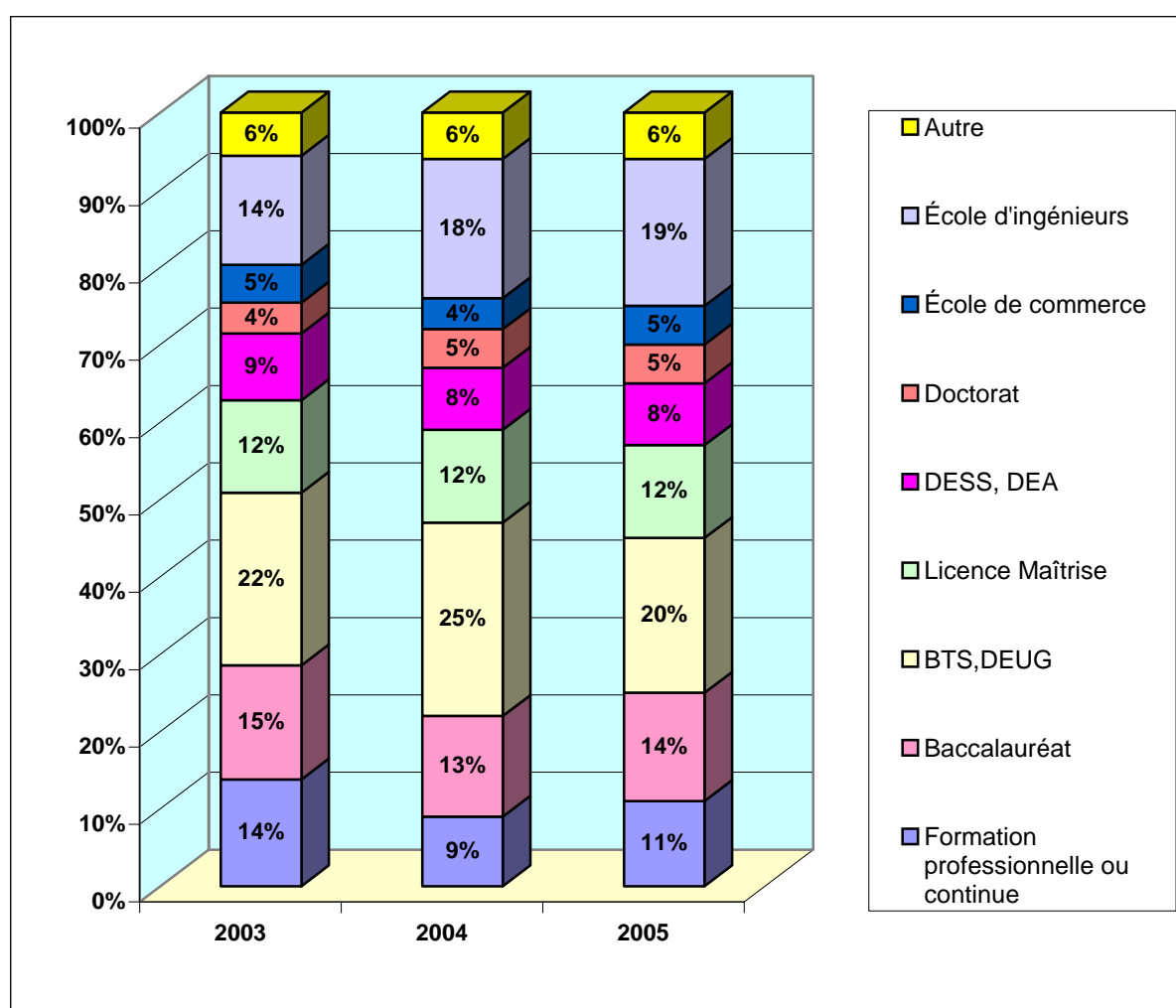
### Nombre d'enfants à charge

	2004	2005
0	45%	41%
1	21%	18%
2	22%	23%
3	9%	13%
+ de 3	3%	5%

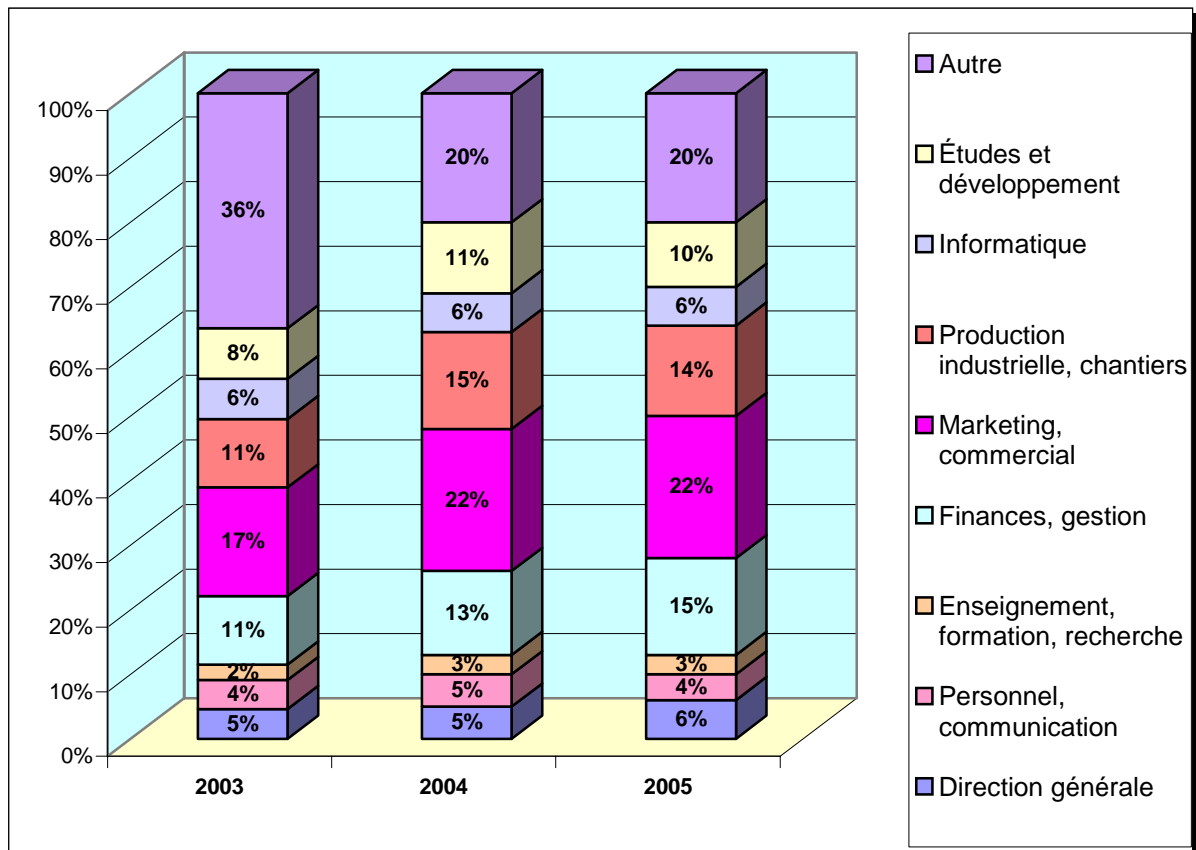
## Rémunération annuelle brute de conjoint

	2005
Moins de 23 K€	50%
De 23 à 30 K€	20%
De 30,1 à 40 K€	14%
De 40,1 à 50 K€	8%
De 50,1 à 60 K€	3%
De 60,1 à 80 K€	3%
Plus de 80 K€	2%

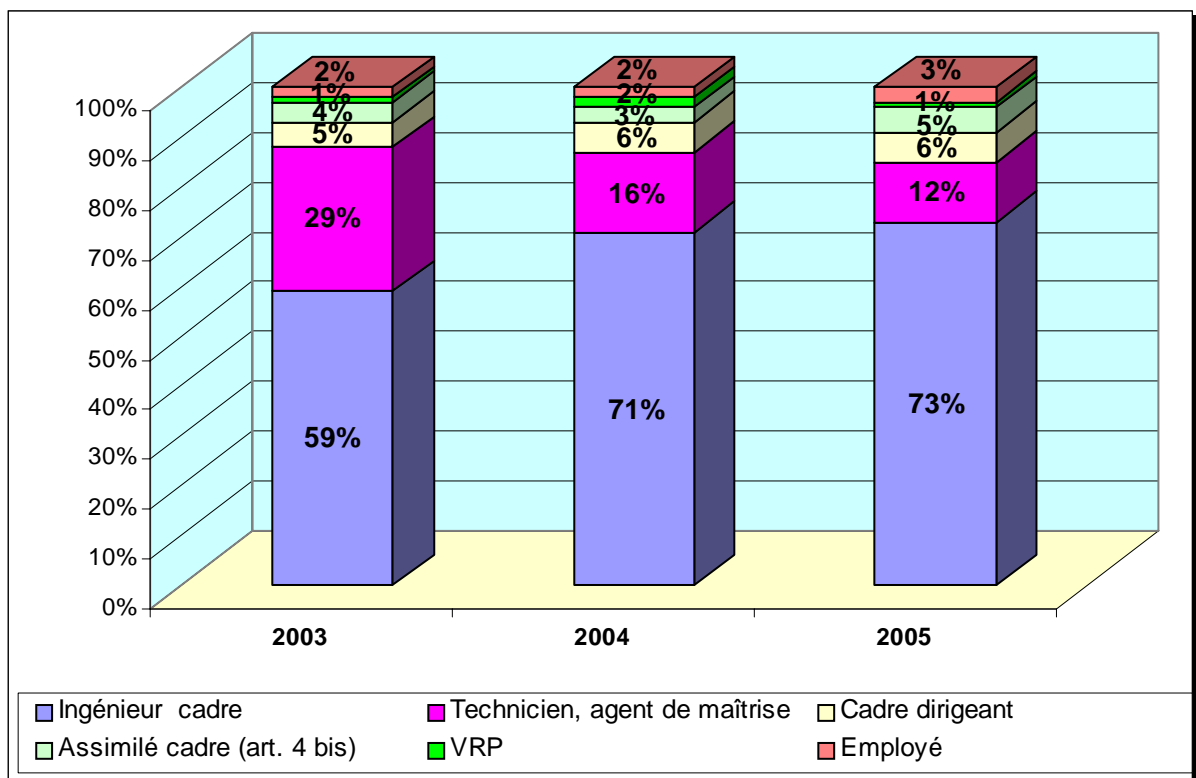
## Niveau de formation



## Activité professionnelle



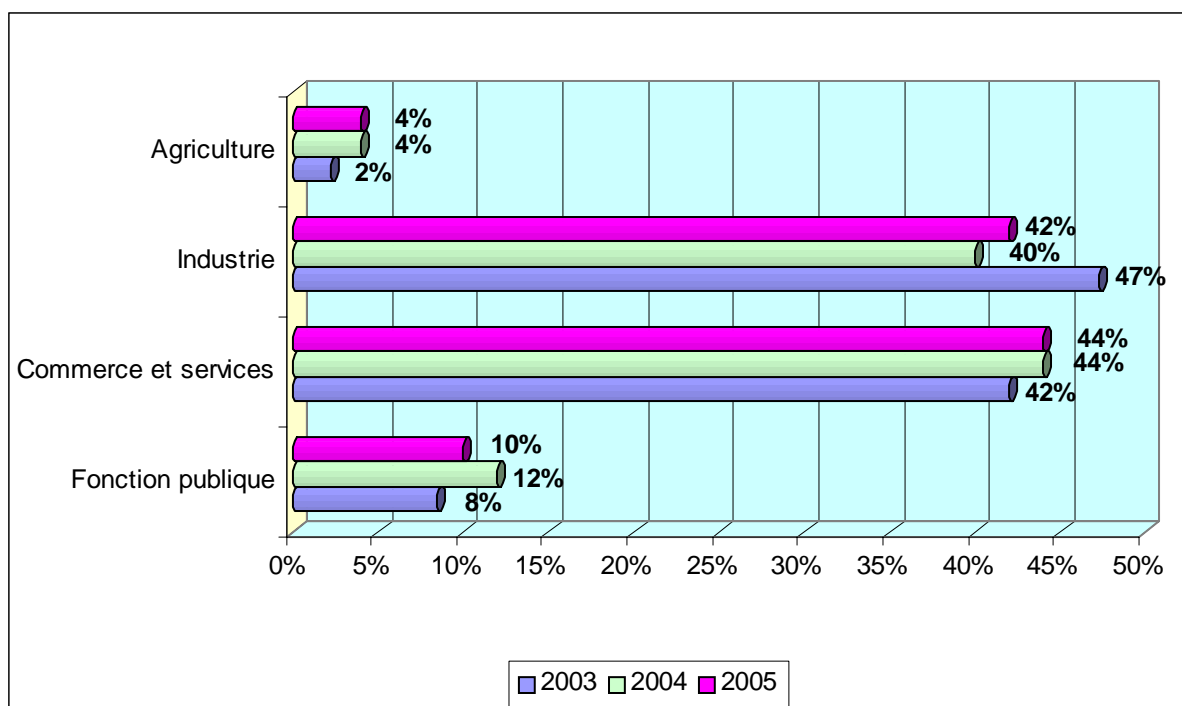
## Catégorie professionnelle



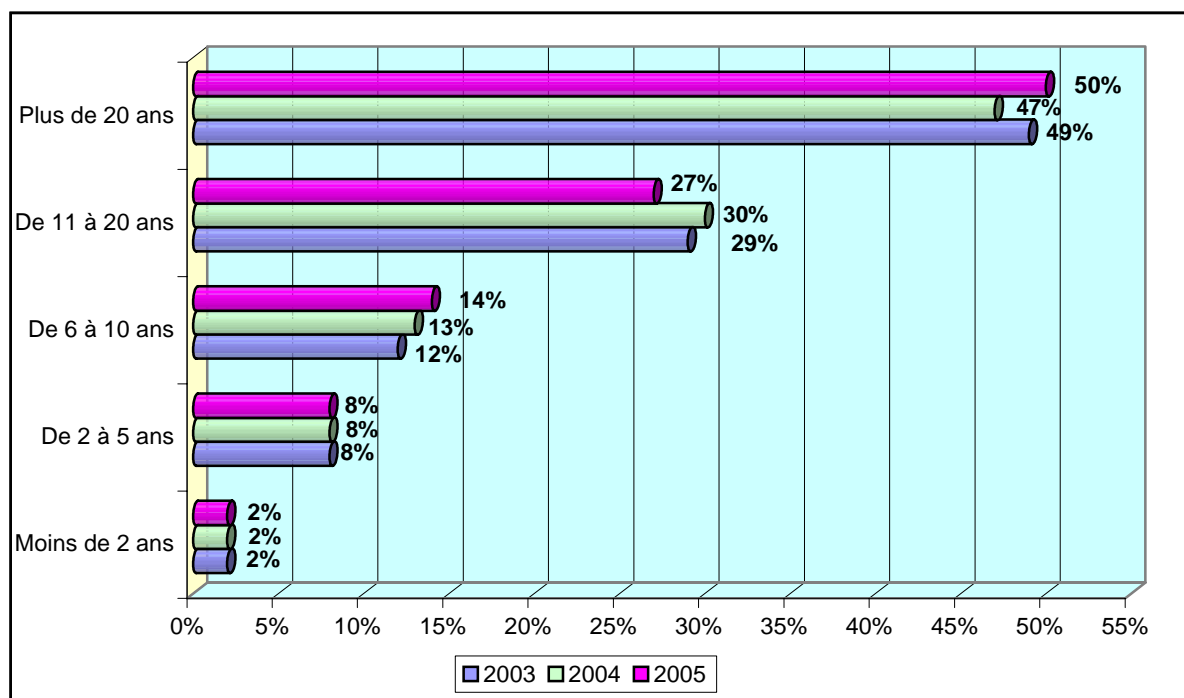
**Différenciation en termes de catégorie professionnelle entre hommes et femmes :**

	2004		2005	
	Homme	Femme	Homme	Femme
<b>Ingénieur, cadre</b>	73%	63%	74%	65%
<b>Technicien, agent de maîtrise</b>	16%	16%	13%	12%
<b>Cadre dirigeant</b>	6%	7%	7%	5%
<b>Assimilé cadre (art. 4 bis)</b>	3%	6%	4%	9%
<b>VRP</b>	1%	3%	1%	1%
<b>Employé</b>	1%	5%	1%	8%

**Secteur**



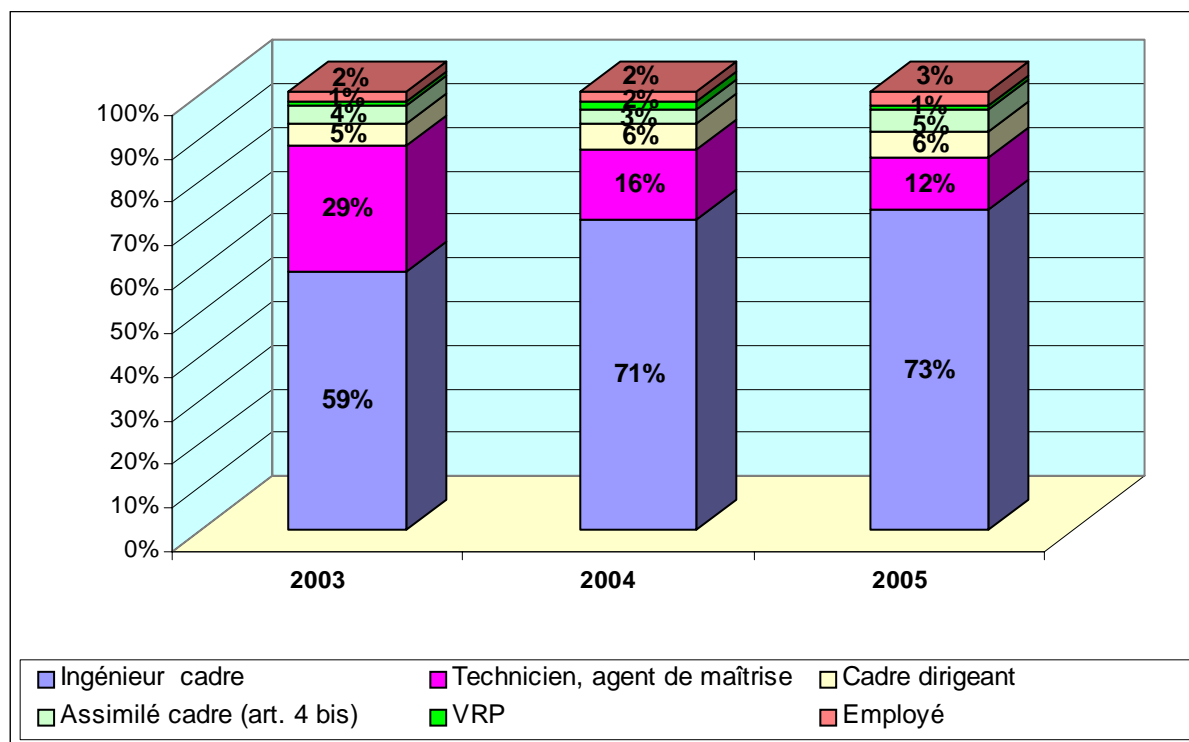
## Ancienneté dans l'entreprise



## Ancienneté selon le sexe

	2004		2005	
	Homme	Femme	Homme	Femme
Moins de 2 ans	2%	2%	2%	4%
De 2 à 5 ans	7%	8%	7%	11%
De 6 à 10 ans	13%	16%	14%	14%
De 11 à 20 ans	30%	31%	26%	30%
Plus de 20 ans	48%	43%	51%	41%

## Catégorie professionnelle



## Effectif de l'entreprise

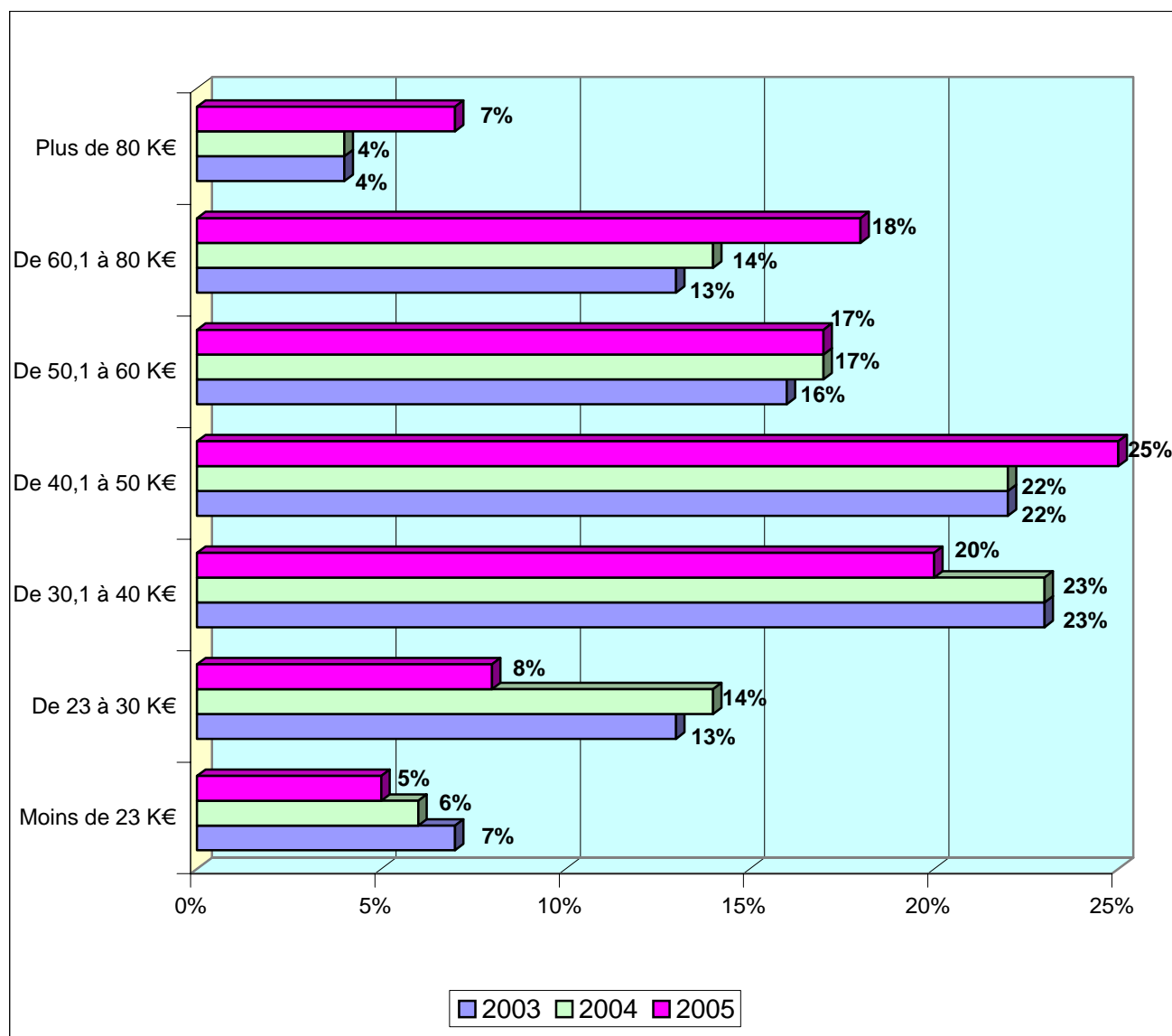
	2004	2005
Moins de 20 salariés	4%	4%
De 20 à 49 salariés	5%	5%
De 50 à 499 salariés	30%	26%
De 500 salariés et plus	61%	65%

## Part du personnel d'encadrement dans l'effectif global de l'entreprise

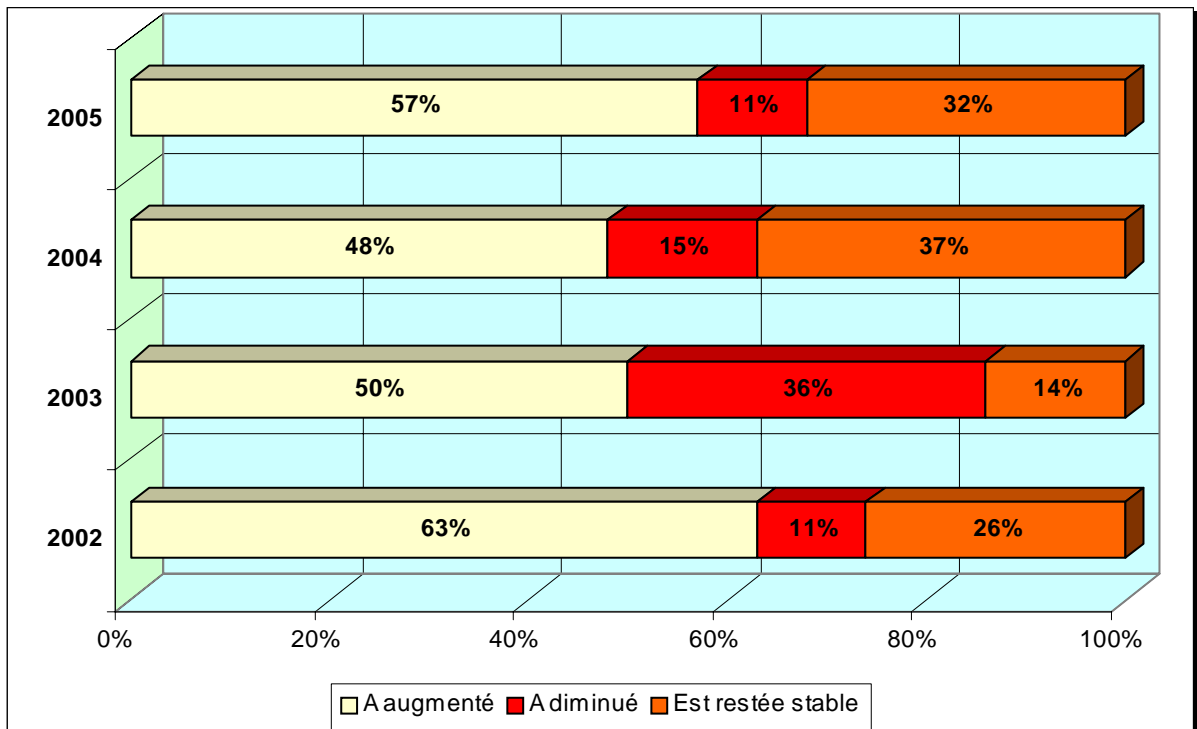
	2004	2005
De 0 à 19 %	42%	43%
De 20 à 39 %	32%	33%
De 40 à 59 %	15%	14%
De 60 à 79 %	8%	7%
De 80 à 100 %	3%	3%

## REMUNERATION : TENDANCE GENERALE

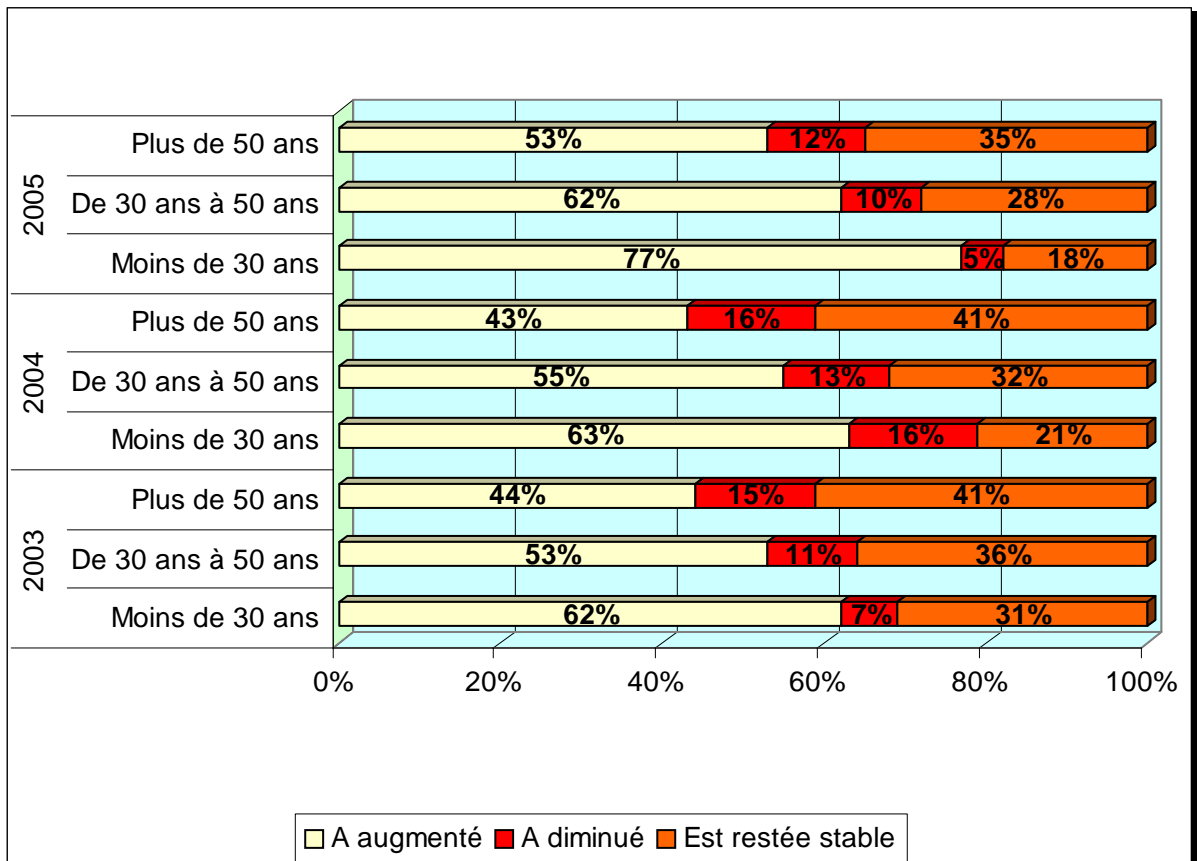
### Répartition de la population par tranche de rémunération



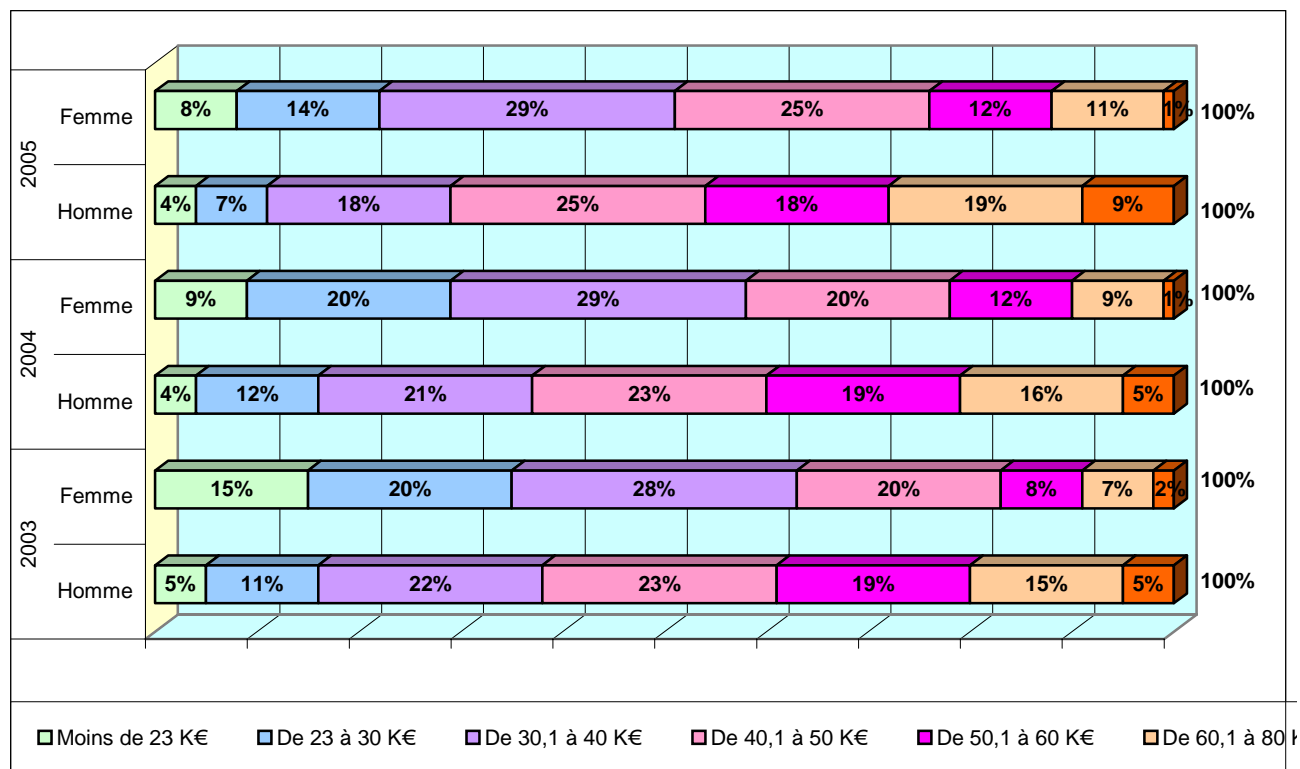
### Evolution de la rémunération brute annuelle



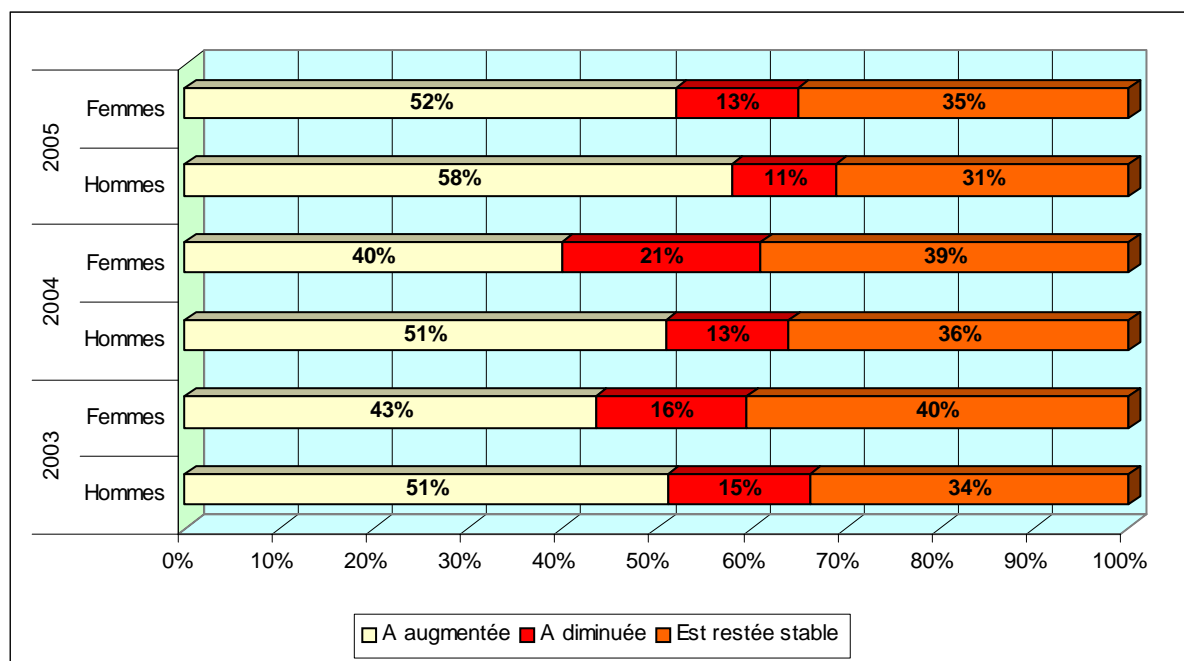
### Evolution de la rémunération brute selon l'âge



## Tranche de rémunération et sexe

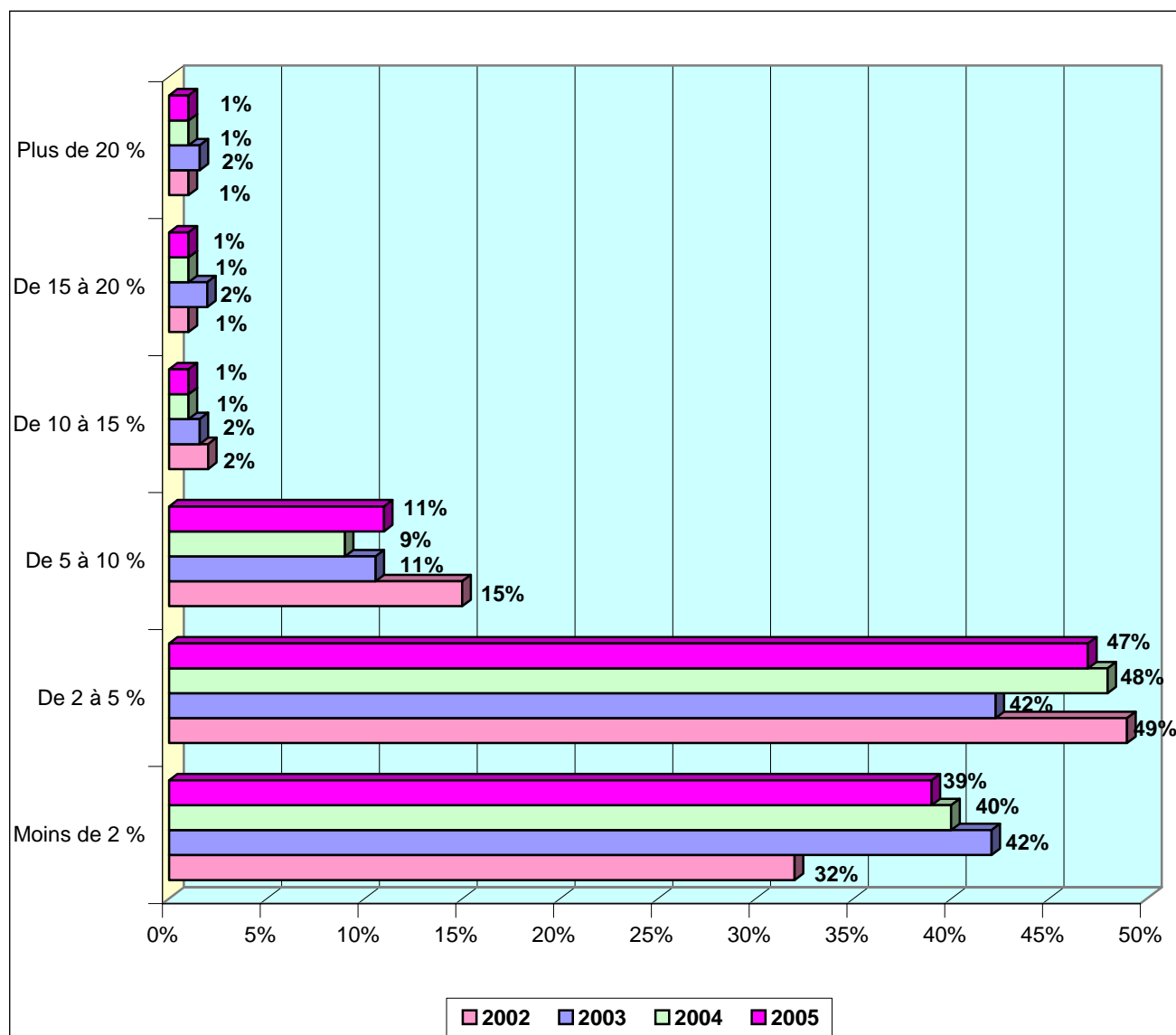


## Evolution de la rémunération par sexe :

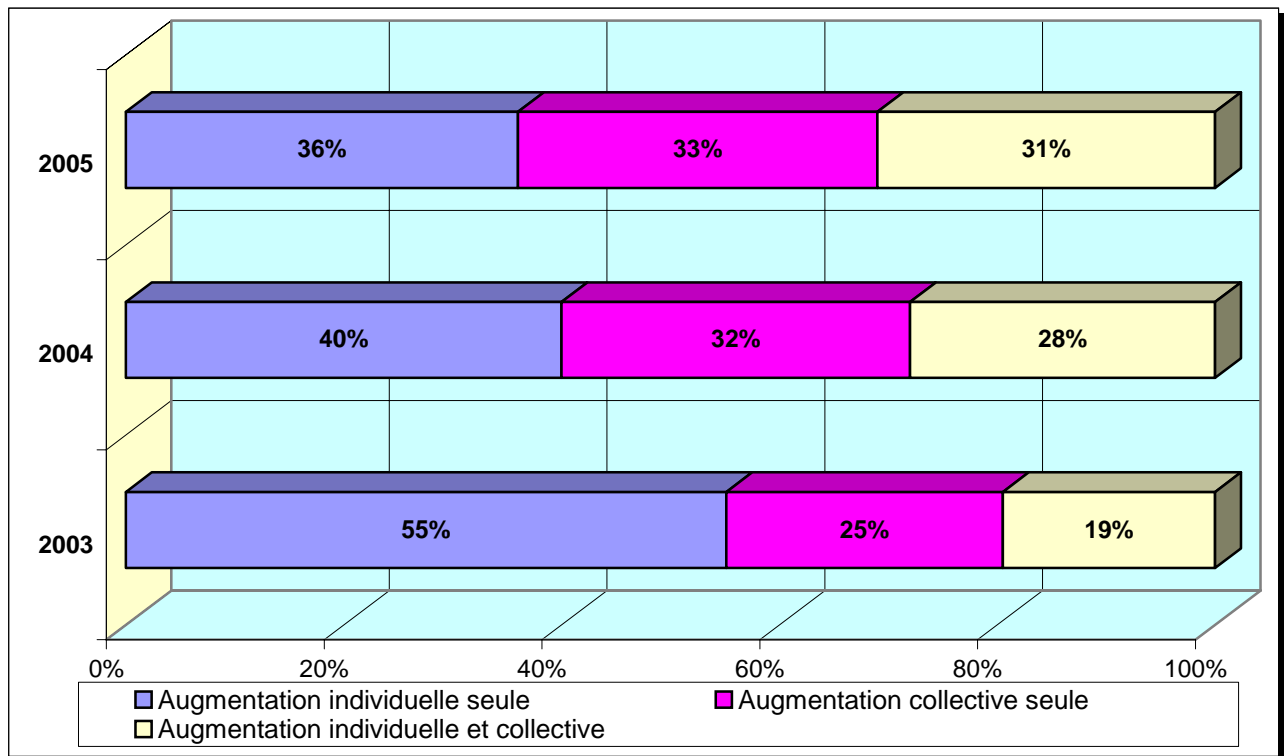


## Zoom sur les augmentations

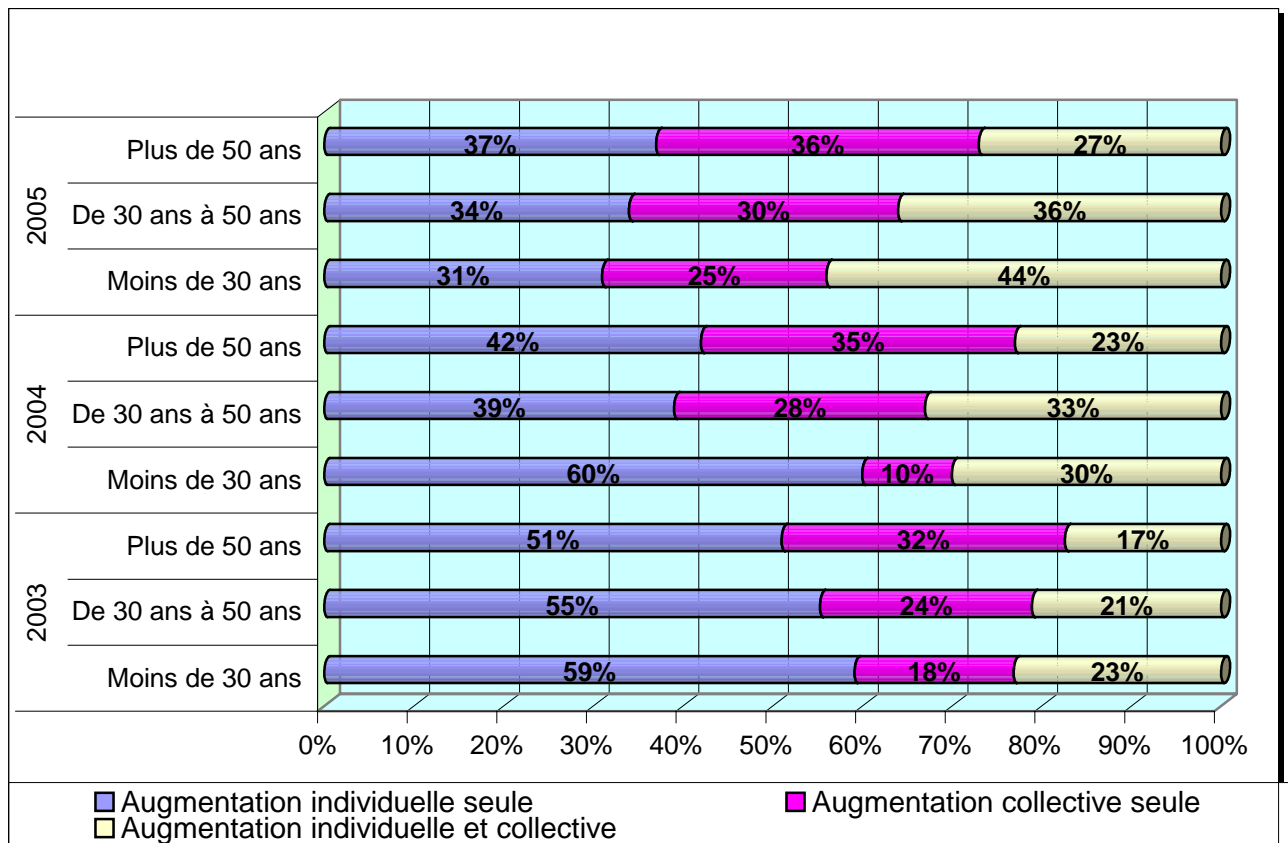
### Poids des augmentations dans la rémunération annuelle brute



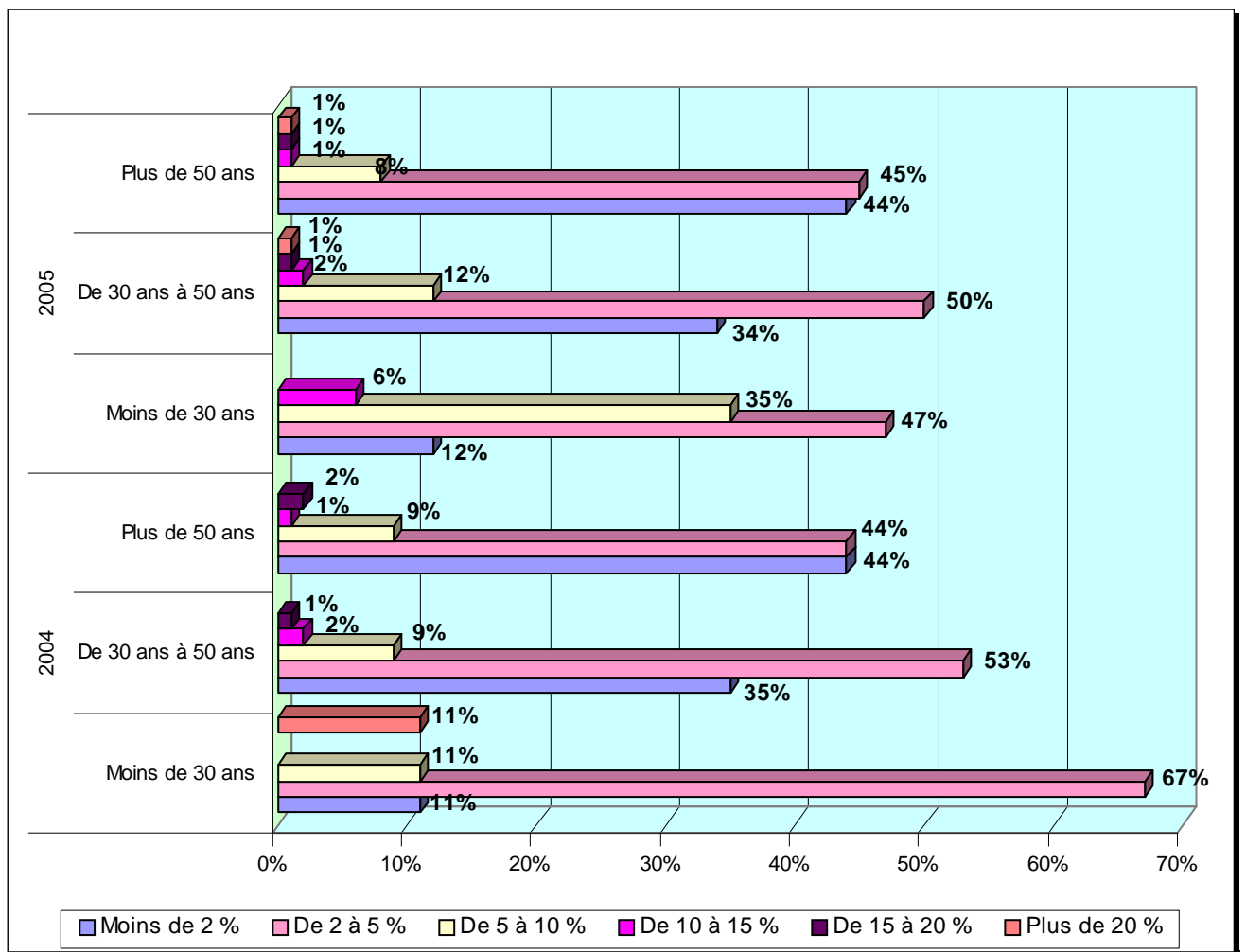
## Type d'augmentation



## Type d'augmentation et âge

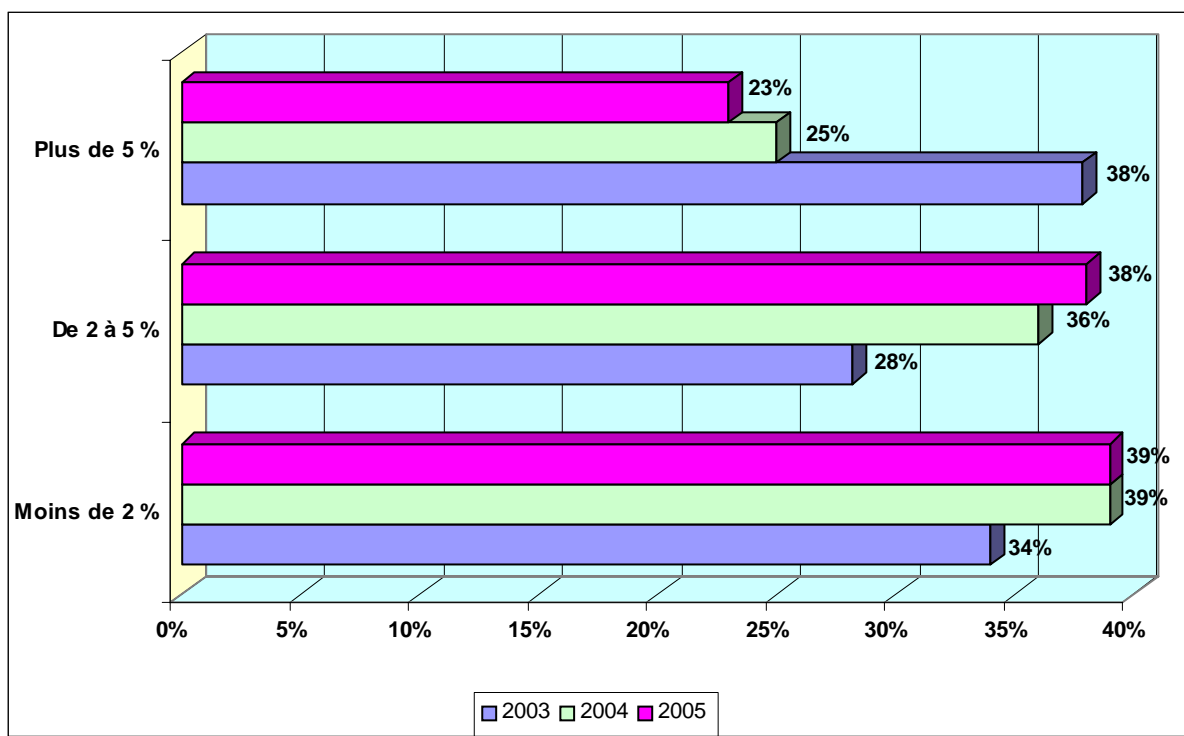


**Proportion de l'augmentation et âge :**



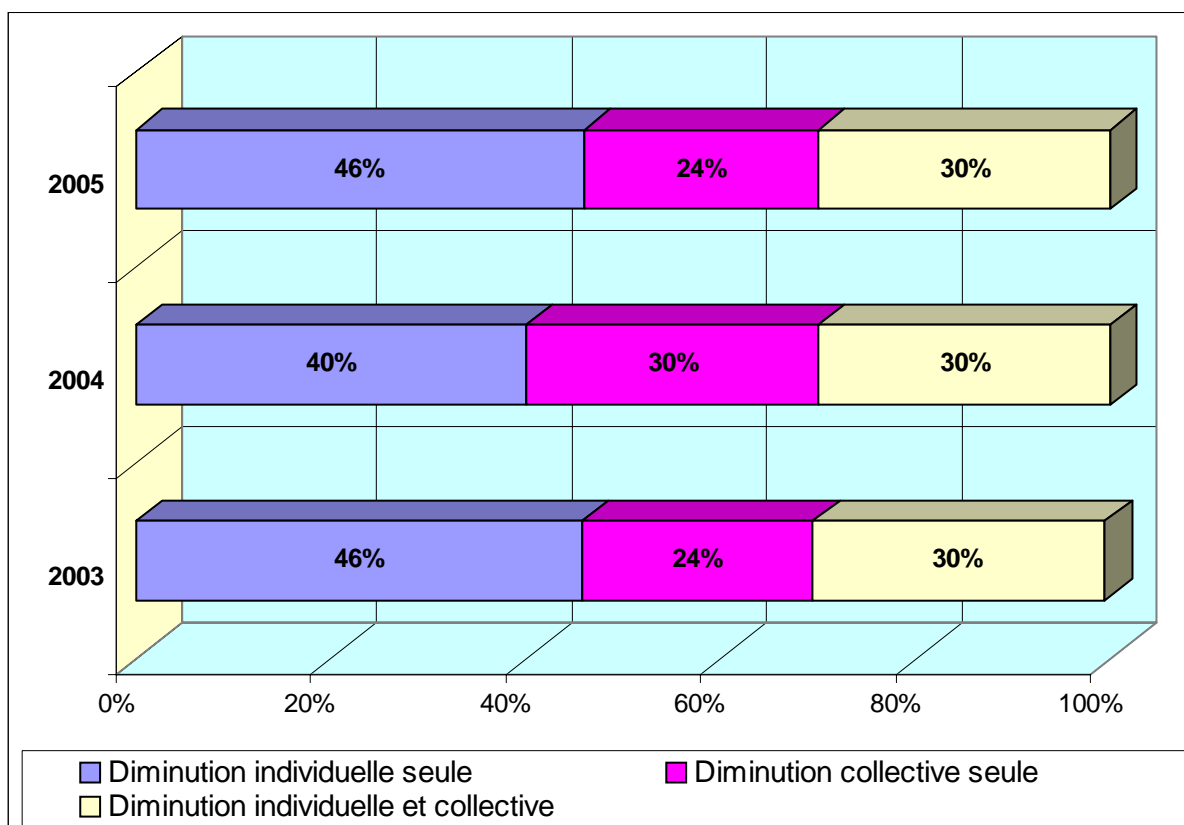
## Zoom sur les diminutions

### Poids des diminutions



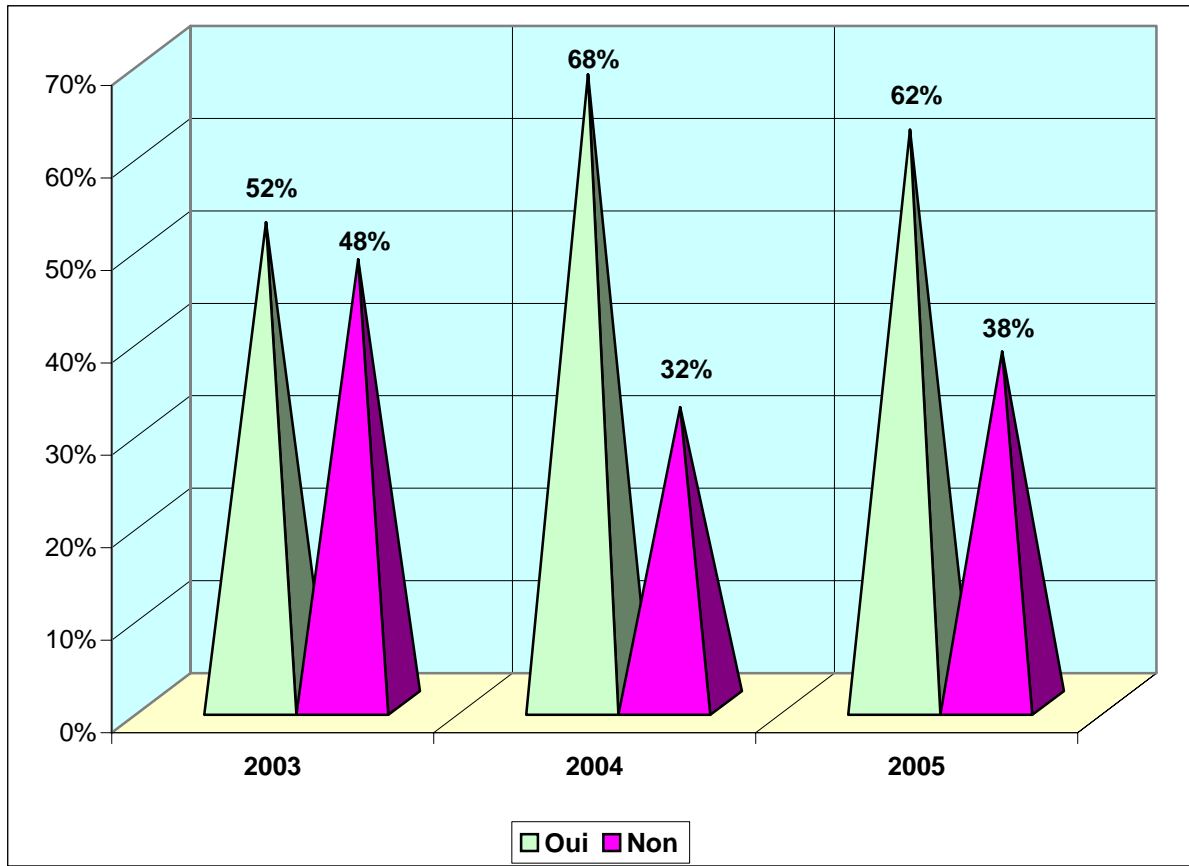
*Poids de la diminution de la rémunération dans la rémunération brute totale.*

### Type de diminution



## ELEMENTS VARIABLES

### Présence d'éléments variables dans la rémunération



### Poids des éléments variables dans la rémunération

