

Enquête

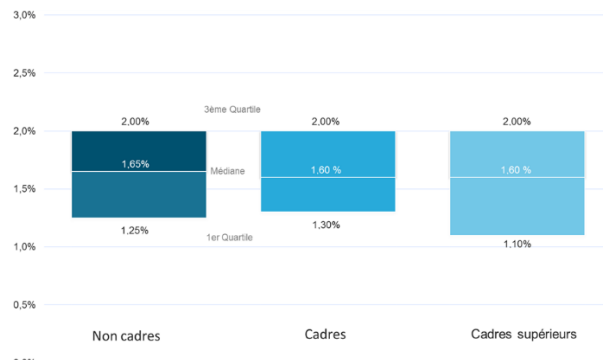
Prévisions d'augmentation 2017

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

Au travers d'un questionnaire administré à plus d'une centaine de sociétés, Deloitte a analysé les budgets d'augmentation 2017 (en cours de négociation ou de versement).

Des prévisions pessimistes en début d'année !

Les prévisions s'annoncent encore à la baisse : les entreprises prévoient en septembre dernier, en médiane, 1,80% pour les cadres et se montrent plus prudentes en ce début d'année avec 1,60%.



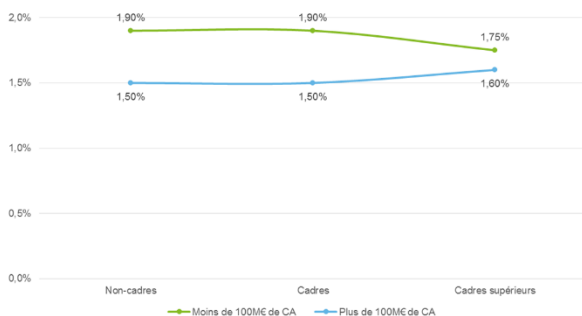
Le contexte économique actuel incite une entreprise sur cinq à revoir son budget d'augmentation à la baisse. Au regard du bas niveau d'inflation, un tiers des sociétés confirment réviser leurs augmentations salariales soit en les baissant (0,65%), soit en les supprimant.

	Budget d'augmentation prévisionnel			
	2015	2016	2017 - Étude Sept	2017 - Étude janvier
	Médiane			
Non-cadres	1,65%	1,50%	1,70%	1,65%
Cadres	1,70%	1,85%	1,80%	1,60%
Cadres supérieurs	1,50%	1,50%	1,70%	1,60%

La baisse est plus significative sur la population cadre (-0,20 point) par rapport aux populations non cadres et cadres supérieurs.

Quelles pratiques d'augmentation ?

Nous remarquons un écart de 0,40 point dans les pratiques d'augmentation entre les grandes et petites organisations pour les populations non-cadres et cadres.

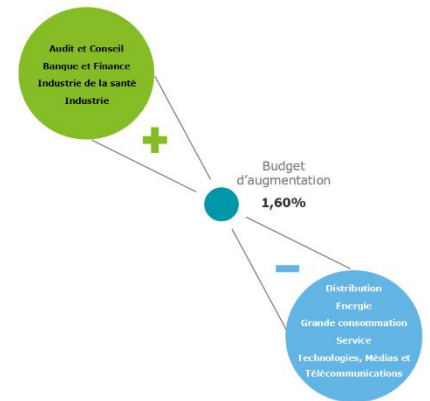


Cette différence s'explique par des leviers dont bénéficient les grandes structures pour flexibiliser et piloter leur masse salariale (effet G.V.T, Noria, effectifs...).

L'écart observé se réduit nettement dès lors qu'il s'agit d'une population de cadres supérieurs, pour atteindre un différentiel de 0,15 point.

En complément des budgets alloués aux augmentations, près d'une société sur deux indique avoir un budget complémentaire. Pour les trois quarts d'entre elles, il s'agit de budget dédié à la gestion des promotions, et pour près d'un quart, de budget dédié au rattrapage des bas salaires.

Les secteurs de la banque et finance et l'industrie de la santé ont des pratiques d'augmentation plus dynamiques que d'autres secteurs tels que la grande consommation et les services qui présentent de plus faibles évolutions.



Quelle politique de différenciation ?

Une entreprise sur cinq (20%) a prévu d'accorder des augmentations générales et individuelles aux cadres et non-cadres.

Pour les non-cadres :

56% des entreprises prévoient des augmentations mixtes et un peu plus d'un tiers (35%) d'entre elles seulement des augmentations individuelles.

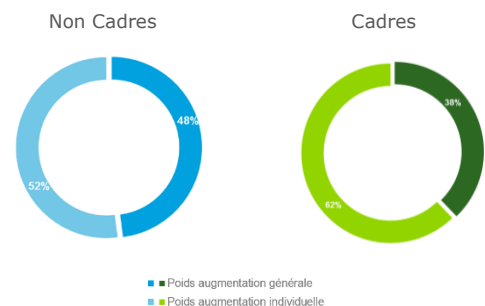
Pour les entreprises utilisant un mix d'augmentations la répartition reste équilibrée (52% d'augmentations individuelles contre 48% d'augmentations générales).

Pour les cadres :

Presque trois entreprises sur quatre prévoient uniquement des augmentations individuelles pour leurs cadres (73%), et seulement 20% d'entre elles des augmentations mixtes (AG et AI).

Le poids des augmentations individuelles représente près de deux tiers des enveloppes (62% contre 38% pour les augmentations générales).

Ces chiffres confirment la tendance générale de ces dernières années, à savoir la forte individualisation des augmentations salariales, au détriment des augmentations générales et collectives.



Deloitte.