



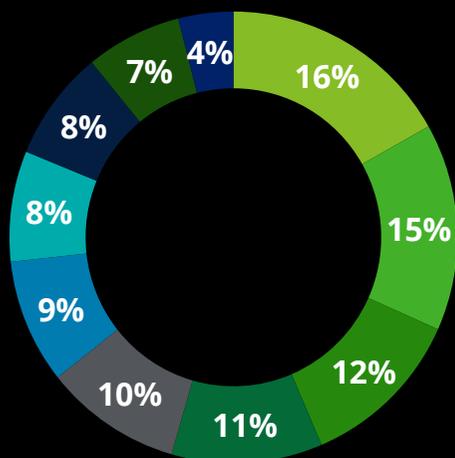
Enquête flash Novembre 2021

Budgets d'augmentation prévisionnels 2022

Structuration du panel 2021

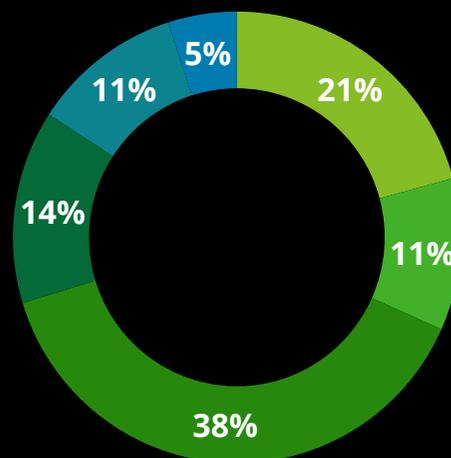
Un panel multi-sectoriel et représentatif du marché français

Répartition par secteur



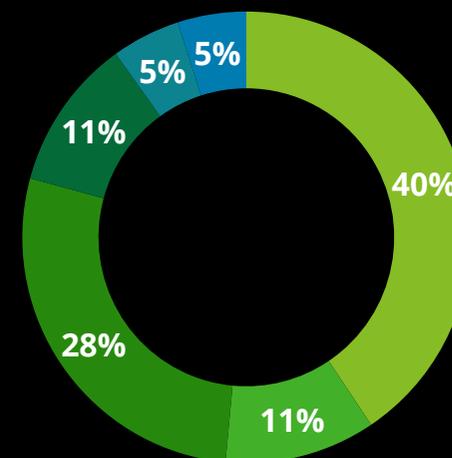
- Services financiers
- Industrie & Chimie
- Industrie de la Santé
- Technologies, Médias & Télécoms
- Transport & BTP
- Distribution
- Energie & Utilities
- Grande consommation
- Services
- Secteur public & Associations / Fondations

Répartition par effectifs



- Plus de 10 000 salariés
- De 5 001 à 10 000 salariés
- De 1 001 à 5 000 salariés
- De 501 à 1 000 salariés
- De 101 à 500 salariés
- Moins de 100 salariés

Répartition par chiffre d'affaires



- Supérieur à 1 milliard €
- Entre 500 et 999 millions €
- Entre 100 et 499 millions €
- Entre 30 et 99 millions €
- Entre 10 et 29 millions €
- Inférieur à 10 millions €

Prévisions salariales 2022

Quelles sont les tendances ?

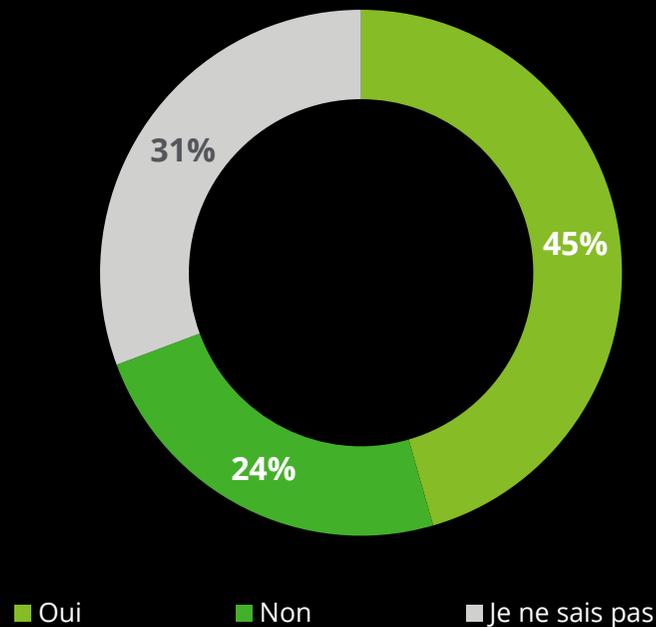
- # 1** Une revue à la hausse des budgets d'augmentation sur fond d'inflation et d'une reprise économique incertaine
- # 2** Des budgets d'égalité professionnelle à nouveau délaissés tandis que les écarts salariaux F-H stagnent
- # 3** Une baisse des intentions de versement de la prime PEPA avec une stabilité des montants
- # 4** Une tendance au recours au télétravail qui se poursuit

Révision des budgets NAO

1

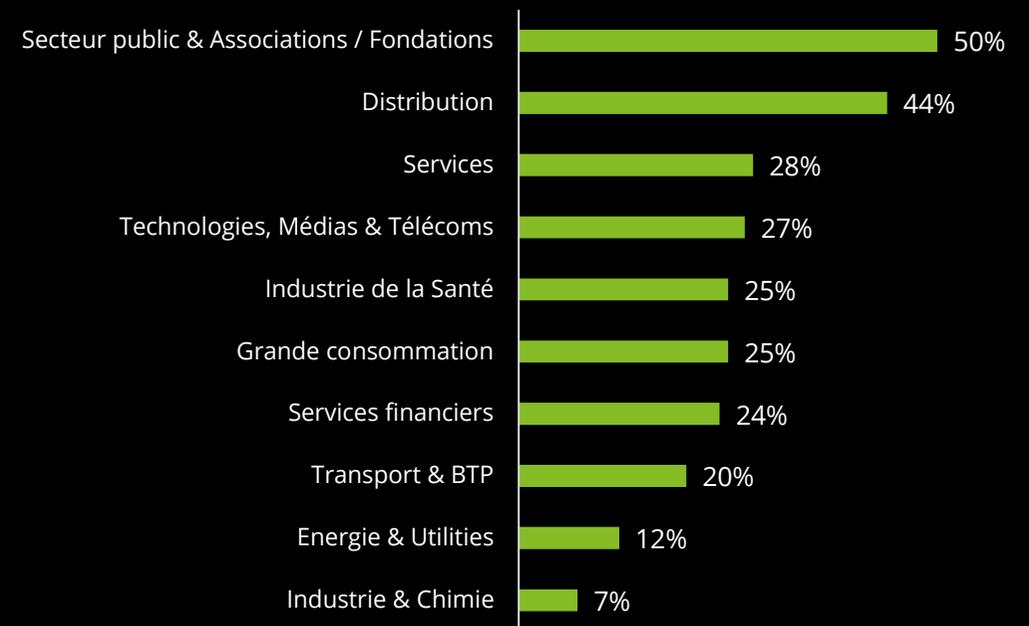
Une forte incertitude autour de la fixation des budgets NAO en ce troisième trimestre

Prévoyez-vous de revoir vos prévisions NAO 2022 d'ici la fin d'année 2021 ?



45% des répondants prévoient de revoir leurs prévisions NAO 2022 d'ici la fin de l'année...

Pourcentage des sociétés ayant fixé leurs budgets NAO 2022

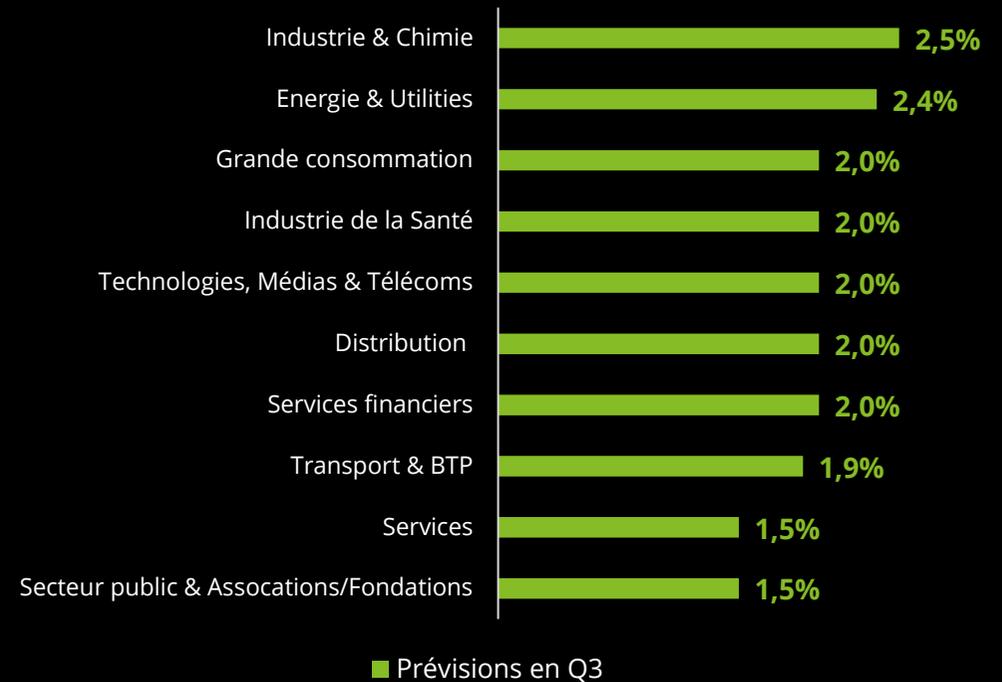


... avec une forte incertitude observée dans les secteurs Industrie & Chimie, Energie & Utilities et Transport & BTP

Budgets prévisionnels pour 2022

Un budget médian en légère hausse au troisième trimestre

*Dans le cadre de vos prévisions NAO 2022, quel est le budget global d'augmentation de votre masse salariale ?
(hors promotion / ancienneté)*



Le **budget prévisionnel médian** en Q3 est de **2,0%** hors ancienneté et promotion en hausse de 0,2 pts par rapport aux chiffres de notre enquête de cet été, et de **2,3%**, y compris ancienneté et promotion.

Les budgets médians sont les plus élevés dans les secteurs Industrie & Chimie et Energie & Utilities, et les moins élevés dans le secteur des Services et le Secteur public & Associations/Fondations

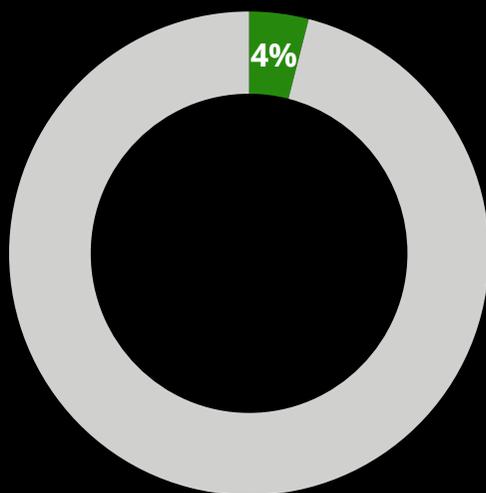
Recours au gel salarial

1

Un recours au gel salarial en baisse par rapport aux NAO 2021

*Dans le cadre de vos prévisions NAO 2022, quel est le budget global d'augmentation de votre masse salariale ?
(hors promotion / ancienneté)*

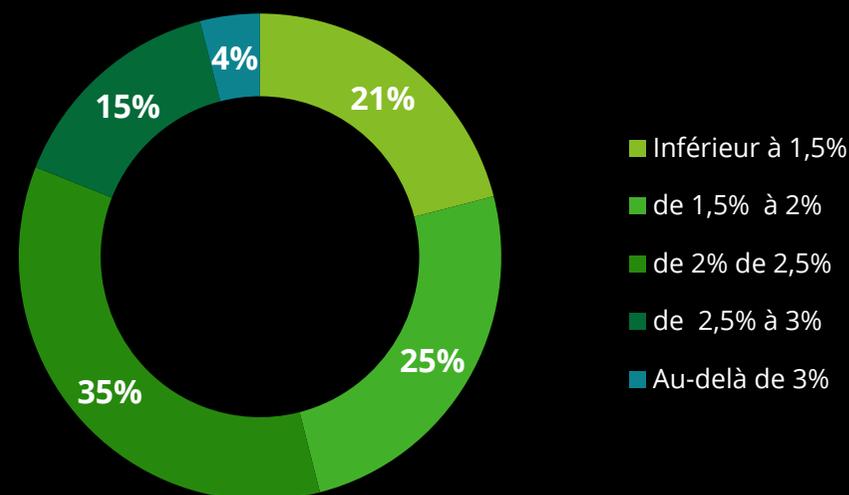
Pourcentage des entreprises qui envisagent un gel salarial



4% seulement des entreprises interrogées envisagent un gel salarial pour 2022

Un chiffre bien inférieur par rapport aux NAO 2021 (18%)

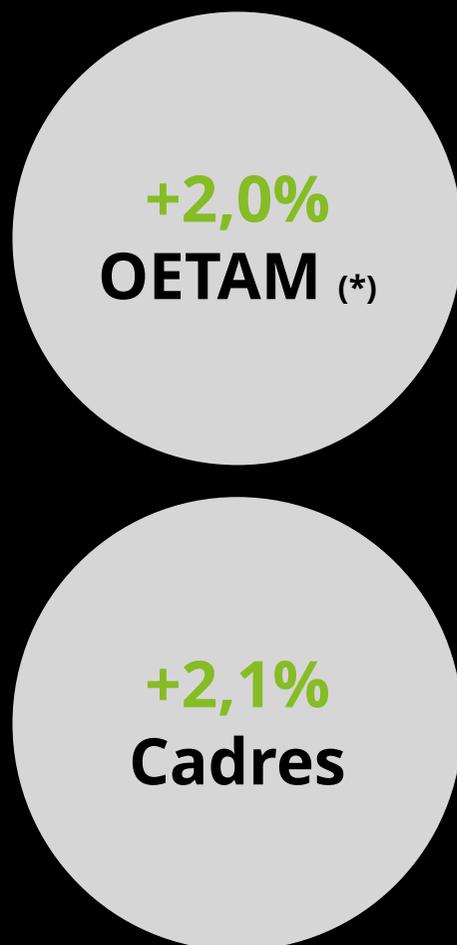
Parmi les entreprises qui envisagent de verser des augmentations, les taux d'augmentation sont répartis ainsi :



Zoom sur les budgets prévisionnels par statut

1

Une tendance à privilégier les augmentations individuelles



% des répondants qui prévoient le versement d'augmentations individuelles**

69%

80%

87%

% des répondants qui prévoient le versement d'une augmentation générale**

60%

52%

35%

OE

TAM

Cadres

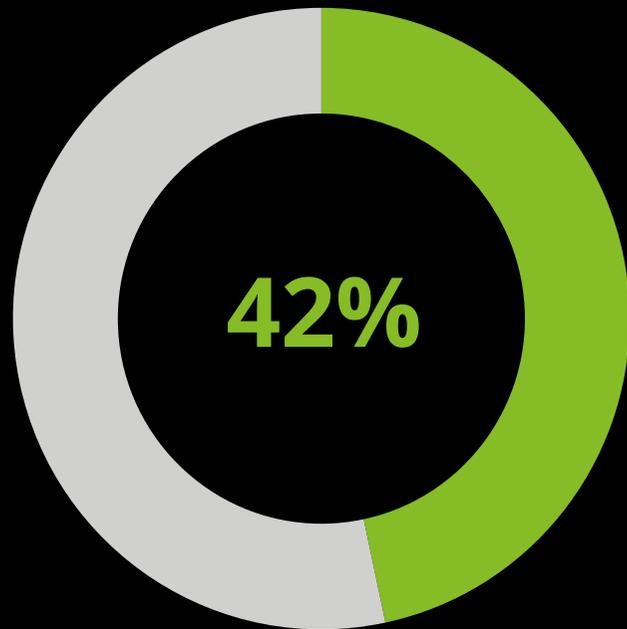
Le budget médian pour la catégorie cadres est légèrement supérieur à celui des OETAM...

...avec une préférence marquée pour les augmentations individuelles, en ligne avec les résultats de notre Enquête des rémunérations individuelles 2021

(*) OETAM : Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise (**) hors ancienneté et promotion

Allocation de budgets exceptionnels

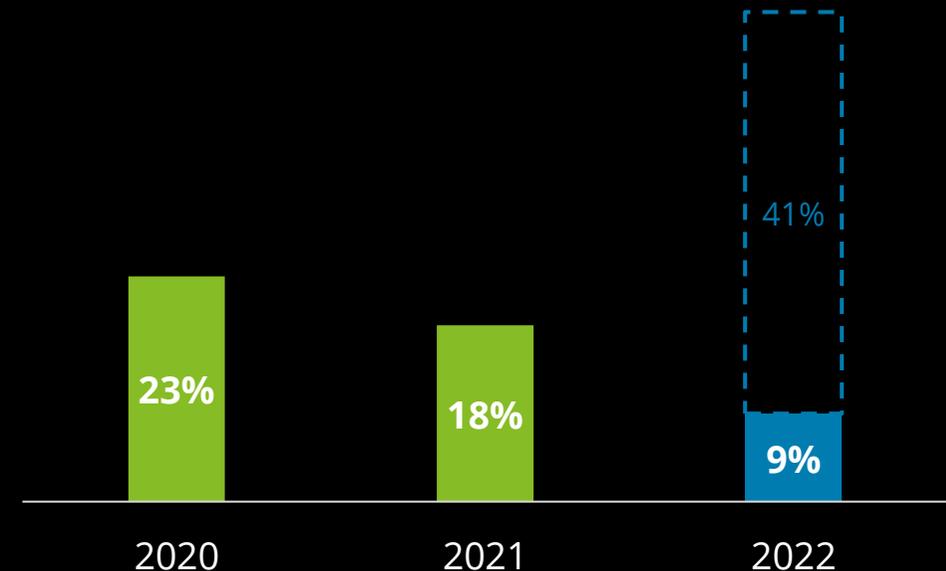
Des budgets de rattrapage pour l'égalité professionnelle stables par rapport à 2021 et une prime PEPA en recul



des répondants ont l'intention d'allouer une enveloppe budgétaire spécifique pour le rattrapage des écarts salariaux femmes-hommes, avec un **budget médian de 0,2%** de la masse salariale, alors que les écarts salariaux stagnent à 3,7%*

Seules 9% des entreprises interrogées prévoient de verser la prime PEPA en 2022.

41% des entreprises ont répondu « incertains » au sujet du versement de la prime.



La proportion des sociétés qui prévoient de verser la prime PEPA baisse pour la 2ème année consécutive.

Nous observons que l'incertitude au sujet du versement de cette prime est toujours présente depuis octobre 2020.

A noter que la prime PEPA 2021 pourra être versée jusqu'au 31 mars 2022.

* Source : Etude des Rémunérations Individuelles Deloitte 2021

Allocation de budgets exceptionnels

Une baisse des intentions de versement de la prime PEPA avec une stabilité des montants

A combien s'élèvera cette prime en 2022 par catégorie socio-professionnelle (en €) ?

50%

des entreprises interrogées ne prévoient pas de verser cette prime en 2022

Pour celles qui prévoient de la verser, cela représenterait :

500 €
OETAM (*)

Le montant médian de celle-ci s'élevait à
600 € en 2021.

Pour 2022, seules 5% des entreprises ont fixé le montant de leur prime PEPA, qui représente 500 € en médiane

500 €
Cadres

Le montant médian de celle-ci s'élevait à
500 € en 2021.

Pour 2022, seules 6% des entreprises ont fixé le montant de leur prime PEPA, qui représente 500 € en médiane

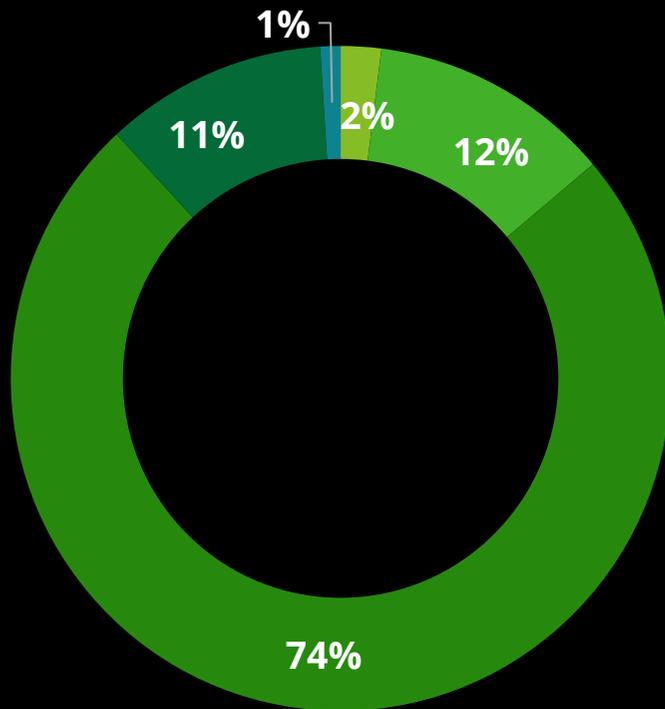
(*) OETAM : Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise

Télétravail

Une tendance relativement stable

4

En moyenne, combien de jours de télétravail avez-vous mis en place par semaine pour les collaborateurs éligibles ?



Nous observons une tendance assez stable par rapport à l'année dernière, avec **74%** des entreprises interrogées ayant mis en place **2 jours de télétravail par semaine**, en moyenne.

■ 0 jour ■ 1 jour ■ 2 jours ■ 3 jours ■ 5 jours

Vos points de contact



Franck CHERON

Deloitte

Associé Capital Humain

Workforce Transformation Leader

E-Mail : fcheron@deloitte.fr

Tel : 07 89 46 00 92



Sophie LAZARO

Deloitte

Directrice Capital Humain

Rewards & Talent

E-Mail : slazaro@deloitte.fr

Tel : 06 02 14 90 02



A propos de Deloitte

Deloitte fait référence à un ou plusieurs cabinets membres de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, société de droit anglais (« private company limited by guarantee »), et à son réseau de cabinets membres constitués en entités indépendantes et juridiquement distinctes. Pour en savoir plus sur la structure légale de Deloitte Touche Tohmatsu Limited et de ses cabinets membres, consulter www.deloitte.com/about. En France, Deloitte SAS est le cabinet membre de Deloitte Touche Tohmatsu Limited, et les services professionnels sont rendus par ses filiales et ses affiliés.

Deloitte fournit des services professionnels dans les domaines de l'audit, de la fiscalité, du consulting et du financial advisory à ses clients des secteurs public et privé, quel que soit leur domaine d'activité. Fort d'un réseau de firmes membres dans plus de 150 pays, Deloitte allie des compétences de niveau international à un service de grande qualité afin d'aider ses clients à répondre à leurs enjeux les plus complexes. Nos 244 000 professionnels sont animés par un même objectif, faire de Deloitte la référence en matière d'excellence de service.

En France, Deloitte mobilise un ensemble de compétences diversifiées pour répondre aux enjeux de ses clients, de toutes tailles et de tous secteurs – des grandes entreprises multinationales aux microentreprises locales, en passant par les entreprises moyennes. Fort de l'expertise de ses 10 300 collaborateurs et associés, Deloitte en France est un acteur de référence en audit, risk advisory, consulting, financial advisory, juridique & fiscal et expertise comptable, dans le cadre d'une offre pluridisciplinaire et de principes d'action en phase avec les exigences de notre environnement.

© 2021 Deloitte Conseil. Une entité du réseau Deloitte.