

# Enquête

## Prévisions d'augmentation 2018

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 en janvier 2018, Deloitte a analysé les budgets d'augmentation en cours de négociation ou de versement.

### Négociations en cours

A fin janvier 2018, près d'une entreprise sur deux (42%) n'a pas encore entamé ses négociations annuelles obligatoires alors que pour 29% la négociation est en cours et 29% l'ont finalisée. Parmi ces dernières, 55% l'ont finalisée sur un PV de désaccord et 45% sur un PV d'accord.

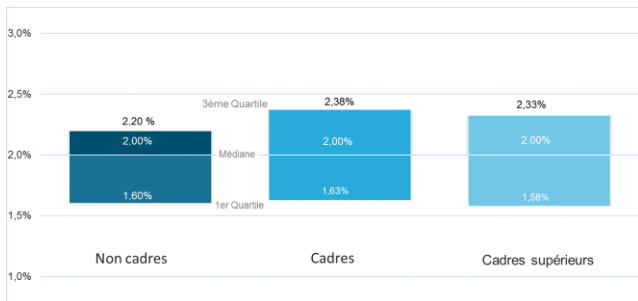
Les dernières évolutions fiscales (taux de CSG, CICE, charges patronales), n'ont pas impacté les prochaines négociations pour 86% des entreprises.

Pour autant dès janvier 2018, avec la hausse du taux de 1,7 point de la CSG déductible, les salariés ont bénéficié d'une hausse de leur net à payer en raison :

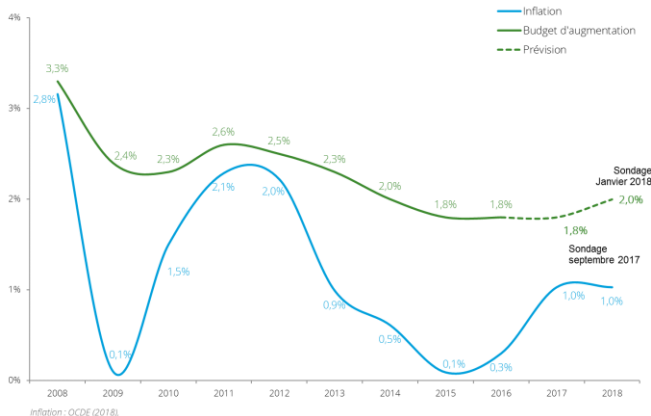
- de la suppression de la cotisation salariale d'assurance maladie (qui était de 0,75%)
- et de la baisse de 1,45 point de la cotisation salariale d'assurance chômage qui sera totalement supprimée à compter du 1er octobre 2018

### Une légère reprise

Ce début d'année est encourageant car pour la première fois depuis 2015, les sociétés prévoient une augmentation de 2%, toutes populations confondues.



Ces budgets sont en légère hausse au regard de ce que nous avons analysé en septembre. L'inflation (à 1,03% à décembre 2017) plus faible que prévue (1,3%) n'a pas incité les entreprises à revoir leurs prévisions. Seules 13% déclarent revoir leurs prévisions à la hausse. Hausse qui s'avère modérée : 0,4% en médiane.



### Quelles pratiques d'augmentation ?

1 La tendance générale se confirme une nouvelle fois : les sociétés privilégient en 2018 **une forte individualisation** (1,52% en moyenne) des augmentations salariales au détriment des augmentations générales et collectives (0,48% en moyenne).

2 Nous remarquons un **écart de 0,2 à 0,3 point** dans les pratiques d'augmentation entre les grandes et petites organisations pour les populations cadres et cadres supérieurs. Le budget reste similaire pour les non cadres.

3 D'année en année, la différence de pratiques de budgets d'augmentation entre les secteurs se réduit, et 2018 n'échappe pas à cette tendance. Le secteur financier et l'industrie de la santé ont à nouveau des pratiques d'augmentation légèrement plus dynamiques que d'autres secteurs tels que les services ou la distribution qui présentent des budgets plus faibles.

### Quelle politique de différenciation ?

Elles prévoient de mettre en avant lors de leurs NAO, pour 70% d'entre elles, des éléments autres que l'augmentation de salaire annuel de base : intéressement, participation, augmentation de primes ou de la participation employeur au régime de santé et prévoyance, réévaluation des tickets restaurant, PERCO, CET, qualité de vie au travail... autant d'éléments qui sont aujourd'hui partie intégrante des NAO.

