

# RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE 2012



AVEC ORION, OBSERVATOIRE DES RÉMUNÉRATIONS, LA CFDT A MENÉ UNE ENQUÊTE SUR LES SALAIRES, OUVERTES À TOUS LES SALARIÉS, ENTRE LA MI-AVRIL ET LA FIN JUIN 2012. PLUS DE 15 000 PERSONNES Y ONT PARTICIPÉ.

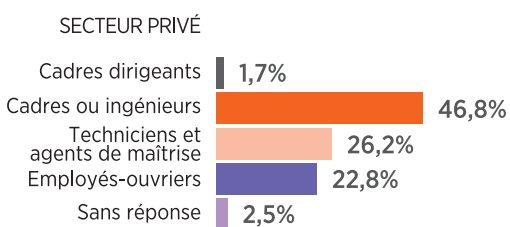
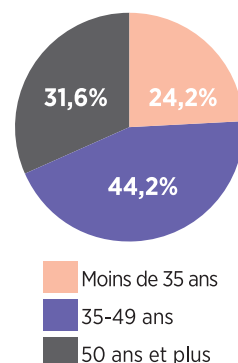
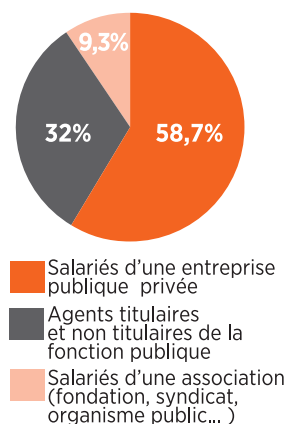
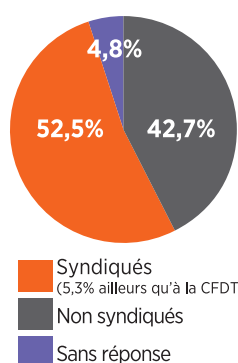
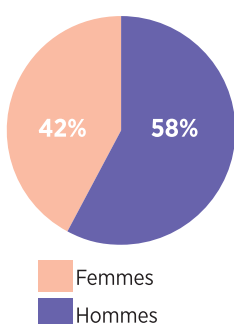
LES INQUIÉTUDES DU PLUS GRAND NOMBRE S'EXPRIMENT DANS LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE, DE MÊME QUE CERTAINES INÉGALITÉS PARMIS LES PLUS DIFFICILES À RÉDUIRE : ENTRE HOMMES ET FEMMES, ENTRE SALARIÉS DES GRANDES ENTREPRISES ET CEUX DES TPE, ENTRE FORMES DE RÉMUNÉRATIONS PLUS OU MOINS COMPLEXES. LES DIFFÉRENCES ENTRE PRIVÉ ET PUBLIC SONT PALPABLES SUR LA PLUPART DES THÈMES ABORDÉS PAR L'ENQUÊTE.

**LES CONSTATS ILLUSTRONT DES FAITS ET DES TENDANCES QUI CONFORTENT LE CHOIX DE LA CFDT DE PLACER LA NÉGOCIATION AU CŒUR DES POLITIQUES DE RÉMUNÉRATION, COMME UN DES PILIERS DU CONTRAT SOCIAL DANS L'ENTREPRISE.**

L'ENQUÊTE D'ORION REFLÈTE LA SITUATION D'ENSEMBLE, À UN MOMENT OÙ IL NOUS FAUT RECONSTRUIRE DES REPÈRES SUR LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL.

## QUI A PARTICIPÉ À L'ENQUÊTE ?

PLUS DE 15 000 RÉPONSES ENREGISTRÉES  
14 508 ONT ÉTÉ EXPLOITÉES

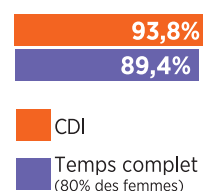


### UN ÉCHANTILLON EMPIRIQUE ET UNIQUE EN SON GENRE

Toute personne informée du dispositif d'enquête a pu se connecter au site et répondre au questionnaire, anonymement, en toute confidentialité et sans aucun engagement à l'égard de la CFDT. La méthode 100 % Internet utilisée par l'enquête ORION est une première sur ce sujet et à cette échelle. Elle permet de dépasser les réserves du plus grand nombre à communiquer sur son salaire. **L'échantillon constitué est empirique et non représentatif du salariat.** Le poids important des cadres en

particulier s'explique par la forte individualisation de leur rémunération qui accroît le besoin de se repérer. De plus, ORION a pris la suite d'Oscar (Observatoire du salaire des cadres et de leurs revenus), l'enquête bien connue des cadres CFDT.

**Pour autant, sur ce thème et avec un tel volume, c'est une base de données qui a peu d'équivalent.** Une démarche rigoureuse a été adoptée pour l'analyse des résultats afin de tenir compte du caractère non représentatif de l'échantillon : analyse « toutes choses égales par ailleurs » sur la problématique de l'augmentation, analyse des correspondances multiples pour les modes de rémunération dans le privé.



## QUI A ÉTÉ AUGMENTÉ AU COURS DES 12 DERNIERS MOIS ?

### MOINS D'UN SALARIÉ SUR DEUX, UN FONCTIONNAIRE SUR TROIS

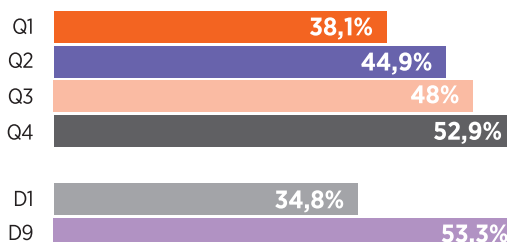
48,2 % des participants à l'enquête déclarent avoir bénéficié d'une augmentation au cours des 12 derniers mois. Ils sont 56 % dans le secteur privé contre seulement 32 % dans la fonction publique.

### PLUS ON GAGNE, PLUS ON A DE CHANCE D'ÊTRE AUGMENTÉ

Un facteur qui va de pair avec le niveau de qualification : les diplômés à Bac+5 et

au-delà sont plus susceptibles d'avoir été augmentés que les titulaires d'un diplôme inférieur au Bac. Les quartiles (Q1 à Q4) divisent la population en quatre quarts de même

effectif. Si l'on appartient aux 25 % les moins bien rémunérés (1<sup>er</sup> quartile : Q1), on a 38 % de chances d'avoir bénéficié d'une augmentation. Si l'on appartient aux 25 % les mieux rémunérés (Q4), cette probabilité monte à près de 53 %. L'écart est encore plus net si l'on compare les 10 % les moins rémunérés (1<sup>er</sup> décile : D1) et les 10 % les mieux rémunérés (D9).



### LE GENRE EST UN FACTEUR INDIRECTEMENT DÉTERMINANT

Au sein de notre échantillon, 49 % des hommes et 44 % des femmes ont été augmentés. L'analyse ne met pas en évidence une influence directe du genre, à lui seul, sur la

probabilité d'avoir été augmenté. Mais l'importance du niveau de rémunération ainsi que du diplôme Bac + 5 sont des facteurs indirects de la différence entre hommes et femmes. Sur ces deux variables en effet, les hommes sont nettement plus présents que les femmes.

### LE RÔLE DE LA FORMATION CONTINUE

Une formation suivie au cours des trois dernières années accroît légèrement la probabilité d'avoir été augmenté (50,6 % contre 45,7 % de ceux qui n'ont pas suivi de formation). **Dans la fonction publique,**

**l'avantage va plutôt à la formation diplômante** (36,1 % contre 34,2 % de ceux dont la formation n'a pas abouti à un diplôme). **C'est l'inverse dans le privé où la probabilité d'une augmentation est plus fortement corrélée à une formation non diplômante** (60,7 % des formés). Ici, le fait

d'avoir suivi une formation diplômante amenuise même les chances d'avoir été augmenté (51,6 % contre 53,5 % de ceux qui n'ont pas suivi de formation). Parmi les salariés augmentés, ceux qui ont suivi une formation au cours des trois dernières années ne sont que 3,2 % à établir un lien

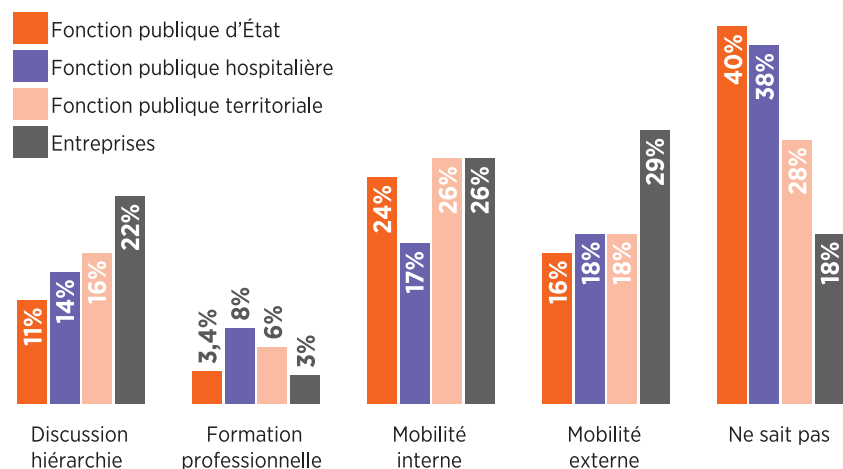
entre les deux. La formation continue peut apparaître comme un atout incertain dans une trajectoire salariale. Sa vertu première serait plutôt de permettre la conduite d'un parcours professionnel.

## QUELLES SOLUTIONS POUR VOIR ÉVOLUER SA RÉMUNÉRATION ?

La différence est marquée entre les réponses des fonctions publiques et celles du secteur privé. Discussion avec la hiérarchie et mobilité externe sont des perspectives plus envisageables pour les salariés du privé. Les uns et les autres se retrouvent sur la mobilité interne, à l'exception notable de la fonction publique hospitalière.

La formation professionnelle est très peu identifiée par les salariés comme un possible levier de leur évolution salariale.

Le résultat le plus frappant est la perplexité ou l'absence de perspective des agents de la fonction publique, en particulier de l'État et de l'hospitalière.



## LES POSTES DE DÉPENSES SENSIBLES : ENTRE INQUIÉTUDES ET FRAGILITÉS BIEN RÉELLES

**83 % des enquêtés jugent qu'au moins un poste de dépenses est sensible ou fait l'objet de restrictions.**

Le large plébiscite du poste « Loisirs-vacances » alerte sur la relation des salariés avec leur travail. Pour les agents de la fonction publique hospitalière, c'est sans doute l'expression de la forte intensification du travail qu'ils subissent, dans des conditions dégradées. Sur tous les postes de dépenses, on note globalement une plus grande vigilance des agents des fonctions

publiques que des salariés du privé. Avec des proportions importantes sur les postes « Alimentation » et « Chauffage-eau-électricité » dans la fonction publique hospitalière et plus encore dans la territoriale, où les agents de catégorie C sont les plus nombreux. Le poste « Frais de santé » est plus fréquemment mentionné par les agents des fonctions publiques que par les salariés du privé. Les premiers doivent assumer seuls le coût de leur complémentaire santé, les seconds sont

de plus en plus nombreux à bénéficier d'un contrat collectif conclu par leur entreprise, avec une participation de l'employeur à la cotisation. **Pour les femmes en situation de monoparentalité, tous les postes de dépenses font l'objet d'une attention plus grande, voire de restrictions.** Mais plus encore les postes essentiels : « Alimentation », « Frais de santé » et « Chauffage-eau-électricité » pointés par 80 % d'entre elles.

### LA NÉGOCIATION COLLECTIVE, MEILLEUR ATOUT POUR LES SALARIÉS

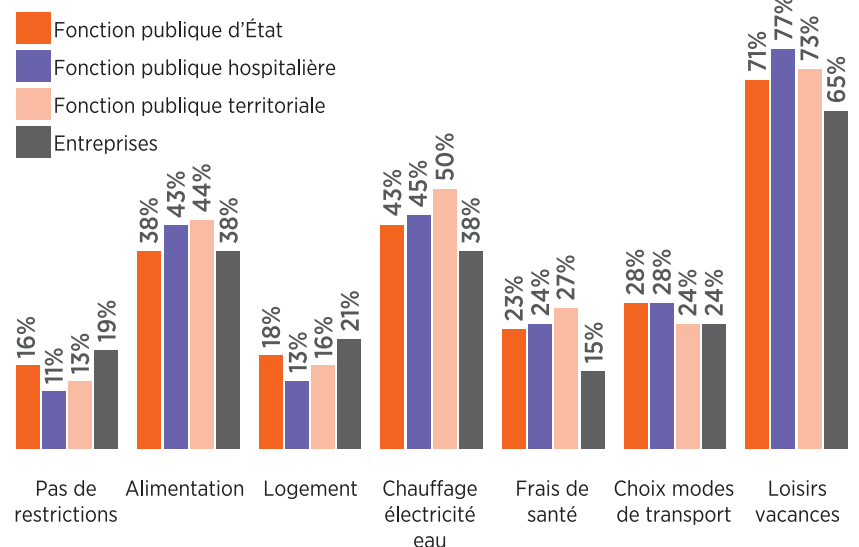
**Pour les salariés du privé,** qu'ils soient syndiqués ou non, lorsque l'augmentation salariale se produit, la négociation annuelle reste de très loin le motif le plus fréquemment cité. Dans notre panel, parmi les salariés ayant bénéficié d'une augmentation, **75 % d'entre eux mentionnent la négociation, loin devant toutes les autres causes.**

La négociation est moins souvent mentionnée par **les cadres** : 71 % contre 80 % pour les non-cadres. Ils sont de moins en moins pris en compte par les mesures collectives. Ils mentionnent d'ailleurs plus fréquemment le rôle de la démarche personnelle auprès de leur hiérarchie (pour 21 % d'entre eux contre 13 % pour les non-cadres).

Pour **les fonctionnaires,** le gel du point d'indice et le système salarial cantonnent les évolutions au seul avancement dans la carrière. On n'est donc pas surpris de les voir mentionner l'ancienneté comme principal motif de leur augmentation.

Malgré un score important (64 %), la négociation collective est moins souvent citée par **les moins de 35 ans.** Il peut s'agir d'une moindre sensibilisation au rôle de la négociation. Ils sont d'ailleurs moins nombreux aussi à déclarer qu'une négociation a eu lieu dans leur entreprise.

Les moins de 35 ans mentionnent, plus fréquemment (25 % d'entre eux) que leur aînés, la démarche personnelle auprès de la hiérarchie. Mais plus encore les jeunes hommes que les jeunes femmes. Pour cette tranche d'âge de la population enquêtée, chez les non-cadres, la promotion sans changement de poste est plutôt défavorable aux femmes. Plus à l'aise dans les stratégies personnelles, les jeunes hommes pourraient creuser l'écart avec les jeunes femmes à la faveur d'une compétition accrue sur le marché du travail.



## ↓ 45 % DES ENQUÊTÉS INSATISFAITS DU NIVEAU DE LEUR RÉMUNÉRATION

**Pour 24 % seulement des répondants, le niveau de rémunération est jugé « tout à fait » ou « plutôt » satisfaisant.**

Le taux d'appréciation positive est identique dans le privé et dans la fonction publique, mais la fonction publique hospitalière se distingue par une insatisfaction très forte à 58 % et une satisfaction très faible à 15,5 %.

L'insatisfaction s'exprime beaucoup plus fortement chez les non-cadres (53 %) que chez les cadres (16,6 %). L'enquête ne permet pas

de dire ce qui relève, dans l'insatisfaction exprimée, d'une rémunération insuffisante pour couvrir les dépenses et ce qui traduit, aux yeux du salarié, un manque de reconnaissance par l'entreprise de la valeur de son travail.

**LE GENRE ET LA CONFIGURATION DU MÉNAGE DÉTERMINENT FORTEMENT L'APPRÉCIATION PORTÉE SUR SA RÉMUNÉRATION**

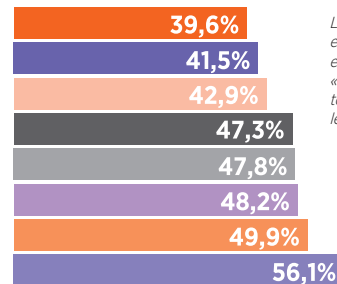
Nous avons classé les participants selon huit

profils de ménages. La force de la variable « genre » est frappante.

**Que le salarié soit en couple ou non, avec ou sans enfant, il est systématiquement plus insatisfait du niveau de sa rémunération s'il est une femme que s'il est un homme.**

Lorsqu'ils vivent seuls et sans enfant, les hommes et les femmes ont des réponses identiques. Leur degré d'insatisfaction commence à diverger lorsqu'ils sont en couple sans enfant (écart de + 7,2 % de femmes insatisfaites de leur

Homme en couple avec enfant  
Homme en couple sans enfant  
Homme seul avec enfant  
Homme seul sans enfant  
Femme seule sans enfant  
Femme en couple sans enfant  
Femme en couple avec enfant  
Femme seule avec enfant



Lecture : 39,6% des hommes en couple avec au moins 1 enfant se considèrent « plutôt pas » et « pas du tout » satisfaits du niveau de leur rémunération.

rémunération). L'écart s'accroît chez les couples avec au moins un enfant (+ 10,3 % pour les femmes). Il culmine en situation de monoparentalité (+ 13,9 %). Les femmes qui élèvent seules au moins un enfant sont majoritairement

insatisfaites de leur rémunération (56 %), illustration supplémentaire des difficultés qu'elles ont à vivre correctement d'un revenu salarial. Au fur et à mesure que se constitue la famille, l'appréciation négative des femmes sur leur

rémunération grandit. C'est le reflet de carrières que les hommes peuvent conduire plus aisément, accordées à des schémas familiaux où c'est encore la femme qui doit en priorité se rendre disponible pour les enfants.

## ↓ DES RÉMUNÉRATIONS COMPOSITES POUR LA TRÈS GRANDE MAJORITÉ DES SALARIÉS DU PRIVÉ

12,6 % des répondants ne bénéficient ni de primes régulières ni de primes dont le montant est variable. **Pour une large majorité donc, la rémunération est composée de différents éléments, tant pour les cadres que pour les non-cadres.** Les différences entre les deux catégories sont perceptibles dans l'équilibre entre les composantes variables et individualisées, et les primes dont le montant est fixe et régulier (résultant d'accords collectifs le plus souvent).

	ENSEMBLE	CADRES	NON-CADRES
Part variable (contractuelle ou non)	35,4%	45,6%	25%
Part individualisée	22,5%	29,1%	15,6%
Ancienneté 13 <sup>ème</sup> mois	32,1%	12,6%	52%
Prime de vacances, de fin d'année...	53,6%	46,1%	61,2%
Prime de performance collective	26,4%	24,3%	28,6%
Intéressement, participation non épargnés	35%	30,7%	39,4%
Prime exceptionnelle	10,4%	9,6%	11,2%
Prime de performance individuelle	14%	13,7%	14,4%
Aucune prime fixe	22,5%	29,1%	15,6%
Aucune prime variable	24%	33,6%	14,4%
	33,3%	35,6%	30,9%

## ↓ DANS LE PRIVÉ, 3 MODES DE RÉMUNÉRATION BIEN DISTINCTS

La catégorie socioprofessionnelle n'est pas le seul critère pour distinguer les formes de rémunération. Une analyse approfondie des réponses permet de les classer en trois groupes.

### Groupe 1

**Les salariés qui ne disposent que de leur salaire de base, sans primes ni éléments complémentaires ou périphériques au salaire.**

### Groupe 2

**Les salariés dont le salaire de base se complète de plusieurs dispositifs variables et individualisés, le plus souvent indexés sur leurs performances.**

### Groupe 3

**Les salariés dont le salaire de base se complète d'une ou plusieurs primes, fixes ou variables, de différents périphériques ou compléments résultant de la mise en œuvre d'accords collectifs.**

Les caractéristiques majeures des trois groupes sont liées à la qualification, sans doute au secteur d'activité, mais aussi à la taille de l'entreprise. Ce dernier facteur conditionne bien souvent les marges de manœuvre de l'entreprise, mais aussi la présence de représentants syndicaux. C'est leur action et la négociation collective qui transforment les marges de manœuvre des entreprises en droits pour les salariés. Dès lors, on n'est pas surpris de voir associer les entreprises de moins de 50 salariés au groupe 1.

### CARACTÉRISTIQUES DOMINANTES DES GROUPES

	GRUPE 1	GRUPE 2	GRUPE 3
Sexe	Hommes	-	Femmes
Âge	50 ans et plus	-	Moins de 35 ans
Qualification	BAC et moins	BAC + 5 et plus	BAC + 2
Secteur d'activité	Commerce et réparation / Construction / Transport et entreposage	Production et distribution énergie / Finance / Assurances	Industrie / Information / Communication / Santé / Enseignement / Activités spécialisées scientifiques
Fonction dans l'entreprise	Installation, réparation, maintenance, manutention, magasinage	Commerce, technico commercial	Etudes, R&D, méthodes
Catégorie socioprofessionnelle	Ouvriers	Cadres ou ingénieurs	Techniciens
Taille de l'entreprise	Moins de 50 salariés	1000 salariés et plus	50 à 500 salariés
Ancienneté du salarié	Forte ancienneté dans l'entreprise	Faible ancienneté dans le poste	Faible ancienneté dans l'entreprise
Probabilité d'une augmentation au cours des 12 derniers mois	↓	↑	=

En particulier celles où les salariés sont plus âgés, moins qualifiés, avec moins de possibilités de mobilité.

Le groupe 2, dont la rémunération est fortement individualisée, est surtout présent dans les

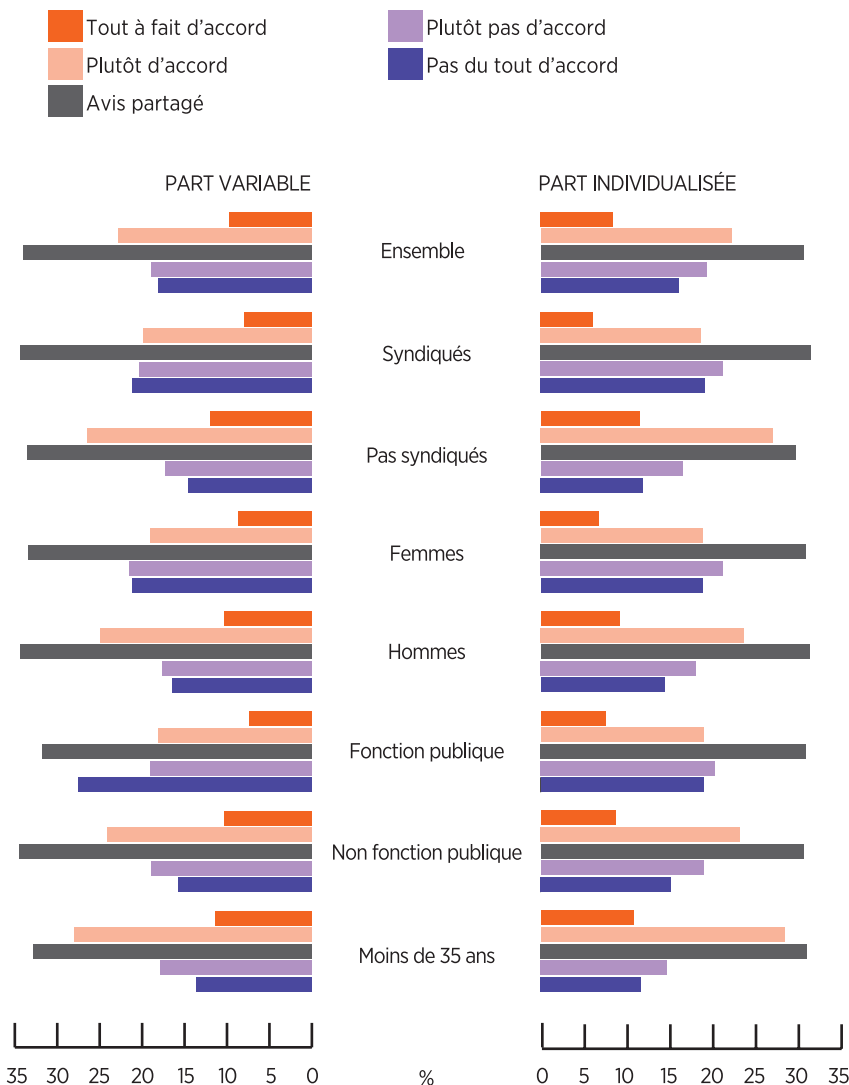
entreprises de plus de 1000 salariés. Ici, on peut parler de « politiques de rémunération », qui font coexister plusieurs types de rémunération, groupe 2 et groupe 3 par exemple.

## PERPLEXITÉ DEVANT LES PARTS VARIABLES ET INDIVIDUALISÉES DE LA RÉMUNÉRATION

**Les réponses aux questions sur le caractère motivant de l'enjeu financier des parts variables et individualisées de la rémunération se divisent en trois tiers.**

Même en distinguant les syndiqués des non syndiqués, les hommes des femmes, la fonction publique du secteur privé, les moins de 35 ans, les différentes catégories socioprofessionnelles, **on note toujours la présence d'un tiers d'« avis partagé ».** Les deux autres tiers se répartissent plus ou moins également entre les avis positifs et négatifs. C'est dans les variations entre ces deux tiers que l'on perçoit des nuances entre les groupes de salariés considérés, mais il s'agit bien de nuances.

Un avis plus tranché domine parfois, comme l'avis positif plus marqué des non syndiqués et des moins de 35 ans, l'avis plus négatif des femmes ou encore l'hostilité des fonctionnaires à la notion de « part variable ».



## L'ÉVALUATION INDIVIDUELLE PERÇUE COMME UNE PROCÉDURE FORMELLE

**70% des enquêtés ont été évalués par leur hiérarchie :**

- pour 64% d'entre eux, l'évaluation est surtout une procédure formelle ;
- pour 20%, elle est l'occasion pour l'employeur d'évaluer résultats et performances ;
- pour 11%, elle traduit, de la part de l'employeur, une reconnaissance ou une recherche de développement des compétences.

**Il n'y a pas d'appropriation des procédures d'évaluation par les salariés. C'est un rendez-vous rituel qu'ils subissent.** Ils n'en sont manifestement pas acteurs et ne l'inscrivent pas dans une vision dynamique de leur parcours dans l'entreprise.

**Pourtant, il y a de réelles attentes à l'égard de l'évaluation.** Parmi ceux qui déclarent ne pas être évalués, 60,6% expriment le souhait de voir l'employeur instaurer une procédure d'évaluation.

### QUID DES « ENCADRANTS » ?

Parmi les salariés du privé ayant participé à l'enquête, 26,6% ont indiqué qu'une personne au moins était placée sous leurs ordres. Sous des formes certainement très diverses, c'est à ces « encadrants » qu'il revient de donner concrètement un sens à la politique de rémunération pratiquée dans l'entreprise, voire de décider des mesures individuelles concernant leurs subordonnés.

Interrogés sur leur propre rémunération, **les « encadrants » expriment des avis tout aussi partagés que l'ensemble des salariés sur le caractère motivant de leurs parts variables et individualisées.** Les appréciations positives sont un peu plus marquées, mais dans une proportion qui n'atteint que difficilement les 40%. Est-ce le signe d'un manque de conviction qu'il est assez logique de retrouver, amplifié, chez les salariés qu'ils encadrent ? Quant aux procédures d'évaluation, on constate que les « encadrants » eux-mêmes, qui les mettent en œuvre, ne sont guère plus convaincus par elles que l'ensemble des salariés : 51,7% considèrent que leur propre évaluation est essentiellement formelle, et 29,5% qu'elle sert à évaluer leurs résultats et leurs performances.

## BREF, QUELLE BOUSSOLE POUR LA RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL ?

**La rémunération des salariés est en mal de repères.** Le constat transpire des résultats de l'enquête. Qu'il s'agisse des leviers de l'évolution de la rémunération, des parts variables ou individualisées, des procédures d'évaluation, les salariés expriment une grande perplexité, mélange d'insatisfaction, d'incompréhension, de fatalisme, et peut-être aussi de prudence dans un contexte où avoir un emploi (en CDI à temps plein dans une grande entreprise comme la majorité des répondants) est vécu comme une chance.

À quelques exceptions près, les salariés n'expriment pas d'hostilité à l'égard des formes de rémunération moins collectives, plus variables.

**Les procédures d'évaluation individuelles suscitent plus de déception que de rejet.** La multiplicité des composantes de la rémunération conduit à des typologies qui ne garantissent pas l'équité, entre salariés des petites structures et ceux des grandes entreprises notamment, une facette parmi d'autres de la forte segmentation du marché du travail.

Les résultats de l'enquête font apparaître assez nettement **le sentiment d'inégalité ressenti par les femmes et le poids des schémas familiaux traditionnels.** Il faut relever une fois encore la situation fragile des femmes qui élèvent seules un ou plusieurs enfants.

De multiples enquêtes, en particulier celles d'Oscar initiées par les cadres de la Cfdt et auquel ORion succède, en arrivent depuis de nombreuses années à des conclusions identiques. Elles s'inscrivent ici dans une vision élargie à tout le salariat.

**ORion 2012 conforte la Cfdt dans sa volonté d'approcher la rémunération dans son ensemble pour mieux identifier les injustices et nous aider à définir nos priorités revendicatives.**

L'implication des représentants des salariés dans l'examen des politiques et des pratiques de rémunération s'impose plus que jamais pour les infléchir, exiger qu'elles fassent sens au regard de la place des salariés, parties prenantes majeures du projet de l'entreprise.